

A.N^o (11770-01)

DÉP

Dépôt N^o: 85 06 085

52753

reste que le Commissaire Général du Travail a reçu
suivant l'article 72 du code du travail, le document ci-dessous

Certificat accordé

Dépôt refusé

05275-3

Objet	<input type="checkbox"/> 1 ^{ère} convention <input checked="" type="checkbox"/> Renouvellement <input type="checkbox"/> Entente <input type="checkbox"/> Autres				Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances		M-19600-01
Date	Signature	Reception	Durée	Du	Au	Nombre de salariés régis par la convention collective	
	85-05-13	85-06-04		85-05-13	88-01-31	8	

Association	Employeur
<input checked="" type="checkbox"/> Déposant Att: Sylvie Codard Vitriers et Trav. du verreloc 1135 de la Fraternité Internationale des Peintres et métiers connexes Glaziers and Glassworkers local 1135 of the international brotherhood of painters and allied Trades 110 Crémazie Ouest 640 Montréal, Québec H2P 1B9	<input type="checkbox"/> Déposant Les Peintures Acralum Inc Acralum Paint Inc. 4935 rue Bourg Ville St-Laurent, Québec H4T 1H9
<input type="checkbox"/> Déposant, si autre que les parties	Région <u>06-06</u> Activité <u>3562(5)</u> Affiliation <u>7</u>

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11

Votre dépôt n'est pas conforme sur le(s) point(s) suivant(s) et vous est par conséquent retourné Voir au verso pour les codes

Remarques

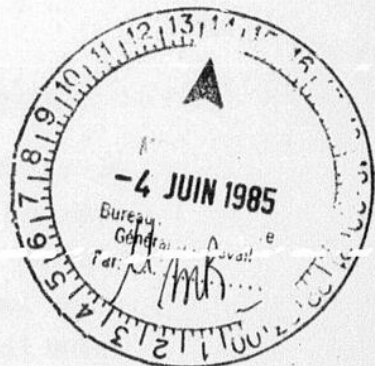
Pour le commissaire général du travail

Signature	Date
Pierrette David /ms	85-06-14

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

5275-3

(M-11770-01)
M-19600-01



CONVENTION COLLECTIVE

ENTRE

LES PEINTURES ACRALUM INC.
4935, Bourg
St-Laurent, (Québec)
H4T 1H9

ci après nommé "L'Employeur"

ET

VITRIERS ET TRAVAILLEURS DU VERRE
Local 1135
110 ouest, Crémazie
Suite 640
Montréal, (Québec)
H2P 1B9

ci-après nommé "l'Union"

A handwritten signature or set of initials in the bottom right corner of the page, possibly reading "E.B." or similar.

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 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.
- 1.02 Le mot "Salarié" dans la présente convention désigne 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 Les mots "Chef d'équipe" dans la présente convention désignent tous les Salariés qui, en plus d'exécuter tout travail de l'unité d'accréditation, ont l'autorité d'organiser, de distribuer et de vérifier le travail des Salariés et ils doivent être classifiés "A" ou le plus haut dans leur classification ou qualification.
- 1.04 Les mots "Délégué d'Union" (Steward) ou "Délégué Général d'Union" (Chief Steward) dans la présente convention 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 Le mot " CONTREMAÎTRE " dans la présente convention 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:

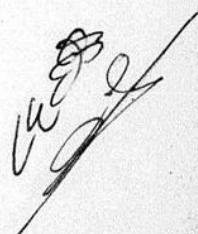
1. dans les cas d'urgence;
2. dans le but d'entraîner les Salariés;
3. pour remplacer les Salariés qui sont temporairement absents, pourvu que ceci ne cause pas de mise à pied ou n'empêche pas de rappel au travail.



ARTICLE 2 - REPRÉSENTATIONS PATRONALES-SYNDICALES

2.01 L'Employeur reconnaît l'Union comme le seul agent négociateur et représentant des Salariés auxquels la présente convention s'applique.

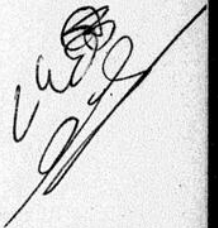
2.02 La présente convention collective s'applique aux Salariés de l'Employeur tel que stipulé dans le certificat d'accréditation émis par le Ministère du Travail et de la Main-d'Oeuvre.



ARTICLE 3 - SÉCURITÉ SYNDICALE ET DÉDUCTIONS

- 3.01 Tout nouveau Salarié devra, comme condition d'emploi et de maintien d'emploi, devenir membre de l'Union dans les trente (30) jours de son engagement et devra signer l'Appendice "A".
- 3.02 Tout Salarié qui est ou devient membre de l'Union devra le demeurer comme condition d'emploi, tant que durera la présente convention ou tout renouvellement de celle-ci
- 3.03 L'Employeur s'engage à déduire de la première paie de chaque mois de chaque Salarié de l'Unité, une cotisation syndicale égale à deux (2) heures de travail au taux régulier selon sa classification ou sa qualification. L'Union avisera par écrit, l'Employeur et le Salarié de tout arrérage dans les cotisations et l'Employeur fera les déductions équivalentes sur la première paie suivant le rapport de l'avis.
- 3.04 Les retenues mensuelles prévues à la clause 3.03 du présent article seront remises dans les quinze (15) jours de la déduction par l'Employeur au Secrétaire-Financier de l'Union par chèque et à l'ordre de l'Union.
- 3.05 L'Employeur avisera le Délégué Général d'Union de l'embauche de tout Salarié dans la semaine suivant immédiatement la date d'embauche et il donnera au Délégué d'Union le nom, l'âge, l'adresse, et s'il y a lieu, la classification et la qualification de ce Salarié.

3.06 Si un nouveau Salarié refuse de devenir membre de l'Union conformément à la convention collective, l'Employeur devra congédier le Salarié.



ARTICLE 4 - DÉLÉGUÉS D'UNION
ET AFFAIRES SYNDICALES

- 4.01 L'Employeur accepte la nomination d'un Délégué Général d'Union et d'un Délégué d'Union, à la condition qu'il n'y ait pas plus d'un Délégué d'Union par quart.
- 4.02 Le Délégué Général d'Union et le Délégué d'Union devront être des salariés réguliers de l'Employeur âgés d'au moins vingt et un (21) ans et ayant au moins douze (12) mois d'ancienneté.
- 4.03 Un Délégué Général d'Union ayant vingt-quatre mois (24) d'ancienneté pour le même Employeur sera le dernier mis à pied dans sa classification ou sa qualification.
- 4.04 L'Employeur s'engage à donner instruction à tous les membres de son personnel-dirigeant de coopérer avec les Délégués d'Union dans l'accomplissement des devoirs de ces derniers.
- 4.05 L'Union s'engage à donner instruction à ses Officiers, Délégués d'Union et membres, de donner leur collaboration la plus entière à l'Employeur et à son personnel-dirigeant.

4.06 Visites périodiques des Agents d'affaires

L'Agent d'affaires de l'Union aura accès à l'établissement de l'Employeur à tous les deux (2) mois durant les heures d'affaires pour enquêter et vérifier si les termes de la présente convention collective sont observés, pourvu qu'il obtienne au préalable le consentement de l'Employeur ou de son représentant qui ne sera pas indûment refusé.

4.07 a) L'Employeur s'engage à aviser tout nouveau Salarié assujetti à la présente convention des dispositions qui y sont contenues relatives aux déductions syndicales.

b) L'Union fournira à l'Employeur les noms de ses Officiers dûment élus et des Délégués d'Union nommés comme susdits; l'Employeur fournira à l'Union les noms de tous ses contremaîtres, surveillants, surintendants 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 chaque nom, le titre de chacun d'entre eux, de manière à indiquer la nature et l'étendue de son autorité.

4.08 L'Agent d'affaires peut, deux (2) fois par année, sur rendez-vous avec l'Employeur ou son représentant, précompter tous les Salariés à la place d'affaires de l'Employeur ou sur les lieux de travail pendant les heures de travail.

CC 2
/

4.09 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, aux conditions suivantes:

- 1) les affaires à traiter concernent exclusivement à la fois l'Union et son Employeur;
- 2) il s'agisse d'un grief de congédiement;
- 3) que le Délégué d'Union ait, avant de quitter son travail, obtenu la permission de son contremaître.
- 4) le temps d'absence du Délégué d'Union soit enregistré selon les méthodes adoptées dans le département;
- 5) l'Employeur pourra limiter ce temps s'il juge qu'il y a abus.

4.10 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 maximum de trois (3) mois après en avoir prévenu l'Employeur par écrit au moins quinze (15) jours à l'avance. A l'expiration du congé sans solde, le Salarié sera réintégré dans ses fonctions dans les trente (30) jours suivants, et il sera rétribué au taux en vigueur à l'expiration du congé sans solde. Si le congé sans solde se poursuit au-delà de trois (3) mois, le Salarié sera considéré comme mis à pied à partir de cette date. Ce congé est limité à un salarié à la fois.

ARTICLE 5 - PROCÉDURE DE GRIEFS

- 5.01 Un grief est une mésentente relative à l'interprétation ou à l'application de la présente convention. Les parties reconnaissent l'importance de régler les griefs dans le plus bref délai possible.
- 5.02 Dans les quinze (15) jours ouvrables de l'événement ou de la connaissance de l'événement donnant lieu au grief, le Salarié ou son Délégué d'Union peut loger un grief par écrit, signé par le Salarié, au directeur du personnel ou l'équivalent. Ce dernier soumet sa réponse écrite dans les quinze (15) jours ouvrables suivants.
- 5.03 Dans les dix (10) jours ouvrables suivant la réponse du directeur du personnel (ou de son équivalent) ou de l'expiration de son délai de réponse, le grief peut être porté à l'arbitrage par l'une ou l'autre partie.
- 5.04 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.
- 5.05 Les dispositions de la convention collective lient l'arbitre. Il n'a pas le droit d'ajouter, de retrancher, de modifier, ni de rendre une décision contraire à la convention collective.

- 5.06 La décision de l'arbitre est finale et exécutoire et lie toutes les parties.
- 5.07 Les frais et honoraires de l'arbitre seront défrayés à parts égales par l'Union et l'Employeur.
- 5.08 Les délais stipulés aux présentes sont de rigueur et peuvent être étendus que par le consentement écrit de l'Agent d'affaires et du représentant de l'Employeur. Dans les cas de congédiement, le défaut d'observer les délais rigoureusement ne donnera pas lieu à déchéance du grief, s'il y a une raison valable pour le retard. S'il n'y a pas de raison valable pour le retard, il aura déchéance du grief pourvu que l'Employeur ait invoqué le retard dès l'étape où il y a eu retard.
- 5.09 Dans le cas où l'imposition d'une mesure disciplinaire est soumise à l'arbitrage, le fardeau de la preuve incombe à l'Employeur. L'arbitre pourra maintenir la décision rendue ou 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 par suite à la sanction imposée, pourvu qu'il constate soit l'absence d'une cause juste et raisonnable pour le congédiement, soit qu'il y ait eu preuve de discrimination dans la sanction imposée.
- 5.10 Tout avis disciplinaire, toute mesure disciplinaire et tout infraction mentionnés dans le dossier d'un Salarié s'effacent au bout de douze (12) mois consécutifs et ne peuvent plus être invoqués contre ce salarié, si dans cet intervalle le Salarié n'a été l'objet d'un autre avis disciplinaire de même nature.

ARTICLE 6 - JOURS FÉRIÉS ET VACANCES ANNUELLES

6.01 Les jours fériés suivants seront chômés:

Le Jour de l'An,
Le lendemain du Jour de l'An,
Le Vendredi-Saint,
La fête de la Reine,
Le Jour du Canada,
La fête du Travail,
Le Jour de l'Action de Grâce,
Le veille de Noël (24 décembre),
Le Jour de Noël,
Le lendemain de Noël, (26 décembre)
Le surlendemain de Noël (27 décembre),
Le 28 décembre,
La veille du Jour de l'An (31 décembre).

6.02 Les vacances annuelles suivantes seront observées, sujettes à la clause 6.04:

1. Tous les Salariés qui, au trente (30) avril de l'année alors en cours n'ont pas un (1) an de services accumulés à l'emploi de leur Employeur, auront droit à une période de jours chômés égale à un (1) jour par mois de services, jusqu'à concurrence d'un maximum de dix (10) jours.
2. Tous les Salariés qui, au trente (30) avril de l'année alors en cours ont un (1) an ou plus, mais moins de cinq (5) ans de services accumulés à l'emploi de leur Employeur, auront droit à une période chômée de deux (2) semaines consécutives.

3. Tous les Salariés qui, au trente (30) avril de l'année alors en cours ont cinq (5) ans ou plus de services accumulés à l'emploi de leur Employeur mais moins de quinze (15) ans, auront droit à une période chômée de trois (3) semaines. La troisième semaine sera au choix du salarié entre le premier juin et le 30 septembre ou pourra précéder ou suivre les deux (2) semaines de vacances annuelles obligatoires tout en respectant l'ancienneté, un salarié à la fois.

4. Tous les Salariés qui, au trente (30) avril de l'année alors en cours ont quinze (15) ans ou plus de services accumulés à l'emploi de leur Employeur auront droit à quatre (4) semaines de vacances. Ces Salariés auront droit à trois (3) semaines consécutives au maximum, dont deux (2) semaines seront prises à l'intérieur de la période de vacances annuelles obligatoire.

La quatrième semaine de vacances sera prise au choix du salarié, entre le 1^{er} juin et le 30 septembre et sera faite par ancienneté, un salarié à la fois.

6.03 INDEMNITÉ DES JOURS FÉRIÉS CHÔMÉS
ET DES VACANCES ANNUELLES

1. Montant de l'indemnité:

A la fin de chaque semaine de paie, 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 520 heures de travail, 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 services accumulés à l'emploi de leur Employeur, neuf et demi pour cent (9½%) du salaire gagné durant la semaine;
 - c) pour les Salariés ayant cinq (5) ans ou plus, mais moins de dix (10) ans de services accumulés à l'emploi de leur Employeur, onze et demi pour cent (11½%) du salaire gagné durant la semaine;
 - d) pour les Salariés ayant dix (10) ans ou plus, mais moins de quinze (15) ans de services accumulés à l'emploi de leur Employeur, douze et demi pour cent (12½%) du salaire gagné durant la semaine;
 - e) pour les Salariés ayant quinze (15) ans ou plus de services accumulés à l'emploi de leur Employeur, treize pour cent (13%) du salaire gagné durant la semaine;
2. L'Employeur doit, sur le talon de chaque chèque de paie, indiquer le montant porté au crédit de chacun de ses Salariés.
 3. Il y a deux (2) périodes de référence:
 - a) la première du 1^{er} mai au 31 août;
 - b) la deuxième, du 1^{er} septembre au 31 avril;

4. Versements 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:

a) L'Employeur doit verser à chacun de ses Salariés le deux (2) décembre de l'année alors en cours, l'indemnité créditée à ce Salarié pour la première période de référence;

b) L'Employeur doit verser à chacun de ses Salariés qui doivent ou qui choisissent de prendre leur période de vacances annuelles durant les deux dernières semaines complètes de juillet, le deux (2) juillet de l'année alors en cours, l'indemnité perçue pour la deuxième période de référence;

c) Pour les Salariés qui choisissent leur période de vacances annuelles à un autre temps, l'Employeur doit leur verser, dix (10) jours avant le commencement de leur période de vacances, l'indemnité pour la deuxième période de référence;

d) Nul ne peut réclamer avant le deux (2) décembre de l'année alors en cours l'indemnité de vacances annuelles et de jours fériés chômés créditée pour la première période de référence.



Nul ne peut réclamer avant le deux (2) juillet alors en cours l'indemnité de vacances annuelles et de jour fériés chômés créditée pour la deuxième période de référence sauf pour les Salariés qui choisissent de prendre leur période de vacances annuelles à un autre temps que durant les deux (2) dernières semaines complètes de juillet pour qui le sous-paragraphe c) du présent article s'applique;

e) Par dérogation des sous-paragraphe 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;

f) Si l'emploi d'un Salarié prend fin par suite de son départ, de sa démission, ou par suite d'un congédiement pour cause, ou pour toutes autres raisons y compris une mise à pied temporaire de plus d'une semaine, le Salarié aura droit à tous les montants portés à son crédit selon les clauses ci-dessus;

g) Lors du versement de l'indemnité le deux (2) juillet, l'Employeur déduit des montants prévus au paragraphe 6.03 (1) des présentes, tout montant d'indemnité de congés annuels ou de jours fériés, chômés et payés, versés aux Salariés, conformément à la Loi sur les Normes du Travail où toute autre législation s'applique à présente convention collective..

6.04 Tous les ateliers de l'employeur et tous ses chantiers seront fermés, pour fins de vacances, pendant les deux (2) dernières semaines complètes de juillet. Toutefois, l'Employeur pourra maintenir une équipe d'employés durant cette période. Dans le choix des Salariés devant faire partie de ladite équipe, l'Employeur donnera préférence aux Salariés qui n'ont pas droit à deux semaines complètes de vacances.

Il est entendu que durant cette période, il n'y aura pas de temps supplémentaire.

ARTICLE 7 - ANCIENNETÉ

- 7.01 Sous réserve des dispositions stipulées ci-dessous, dans les cas de mises à pied, les mises à pied se feront selon l'ancienneté, en autant que les Salariés concernés puissent remplir les exigences normales de la tâche immédiatement. Dans le cas de rappel au travail, celui-ci se fera selon l'ancienneté, en autant que les Salariés concernés puissent remplir les exigences immédiatement.
- 7.02 A l'occasion d'une mise à pied, si un Salarié ayant plus d'ancienneté, désire être transféré à une autre classification, après discussion entre l'Employeur, le Délégué d'Union et l'Agent d'affaires, que son habileté, sa compétence et son efficacité sont suffisantes pour justifier le transfert, les dispositions nécessaires pour l'effectuer seront prises immédiatement.
- 7.03 Lorsque la compagnie embauchera de nouveaux effectifs, elle donnera la préférence à ses anciens Salariés réguliers, qui auront déposés des demandes de réemploi auprès de l'Employeur, à la condition que ces Salariés n'aient pas quitté volontairement leur emploi, ou qu'ils n'aient été congédiés pour cause, le tout sujet, évidemment, aux conditions fondamentales relatives à l'habileté, la compétence et l'efficacité des Salariés concernés, prévues dans la clause 7.01, ci-dessus.

- 7.04 a) Dans les cas de promotion, ou lorsqu'un poste devient vacant ou lorsqu'il y a nouveau poste, l'Employeur devra faire le choix du candidat en considérant les facteurs suivants: expérience, habileté et compétence pour remplir le poste. Ledit poste sera accordé au Salarié ayant le plus d'ancienneté dans le cas où les postulants ont l'expérience, l'habileté et la compétence égales.
- b) L'Employeur affiche le poste durant cinq (5) jours ouvrables. L'avis précisera le titre de l'emploi, le département s'il y a lieu, les heures de travail, le salaire attribué ainsi que les exigences nécessaires permettant de remplir la tâche.
- 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) Le postulant qui est choisi a, au minimum, quinze (15) jours ouvrables d'essai. A l'intérieur de cette période, il peut retourner à son ancien poste dès qu'il en fait la demande. Après cette période, l'Employeur a une semaine pour retourner le Salarié à son ancien poste à cause d'un manque d'habileté ou de compétence pour le nouveau poste.

7.05 Tout Salarié sera considéré comme Salarié temporaire et à l'essai durant les soixante-cinq (65) premiers jours travaillés de son emploi et n'aura aucun droit d'ancienneté durant cette période. Après ces soixante-cinq (65) premiers jours travaillés, ce Salarié sera considéré comme Salarié régulier et son ancienneté sera comptée à partir de la soixante-sixième (66) journée travaillée;

7.06 A) Un Salarié perd son ancienneté 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 quatre (4) jours consécutifs;
3. s'il est congédié pour cause;
4. s'il est absent de son travail pour plus de neuf (9) mois consécutifs, à moins que l'absence ne soit le résultat d'un accident ou d'une maladie non industriels, auquel cas, l'ancienneté ne se perdra qu'après vingt-quatre (24) mois d'absence, à la condition que le Salarié soit revenu au travail pour une période de trois (3) mois consécutifs;

1437
B
P

5. à 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 rapporte pas au travail durant les trois (3) jours ouvrables suivant la mise à la poste d'un tel avis, par courrier recommandé, et qu'après un tel délai, l'Employeur a avisé l'Union, et que l'employé ne s'est pas rapporté dans les deux (2) jours ouvrables suivant la réception de l'avis par l'Union.

6. s'il n'est pas rappelé dans les douze (12) mois suivant sa mise à pied.

B) Si un salarié mis à pied est rappelé à l'intérieur d'une période de douze (12) mois de sa mise à pied, il sera rétabli dans son ancienneté.

7.07 L'Ancienneté stipulée aux présentes pour l'Employeur ci-haut mentionné est une ancienneté pour l'atelier tout entier.

7.08 Au 30 avril de chaque année, l'Employeur fournira à l'Union, sa liste d'ancienneté des Salariés réguliers, indiquant le nom du Salarié, son numéro d'assurance sociale, sa date d'ancienneté, sa classification et s'il y a lieu, sa qualification, son adresse et son numéro de téléphone. L'Union devra traiter de ces informations confidentiellement. La copie du Délégué et copie pour affichage indiquera le nom du salarié, sa date d'ancienneté et sa classification.

7.09 A) Tout Salarié qui justifie chez le même Employeur d'au moins trois (3) mois de services continus, a droit à un préavis écrit avant son licenciement. Ce préavis est de (1) semaine si le Salarié justifie de moins d'un (1) an de services continus, de deux (2) semaines s'il justifie de un (1) an à cinq (5) ans de services continus, et de huit (8) semaines s'il justifie de cinq (5) ans à dix (10) ans de services continus 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.

B) Cependant, le Salarié qui a travaillé soixante-cinq (65) jours et plus, et qui est mis à pied temporairement pour manque de travail pour moins de quinze (15) jours ouvrables, recevra un préavis minimum d'une journée, avant que la mise à pied ne soit mise en vigueur. Pour une mise à pied temporaire de plus de quinze (15) jours ouvrables, le Salarié recevra un préavis minimum d'une (1) semaine avant que la mise à pied ne soit mise en vigueur. A défaut de ce préavis, le Salarié recevra le salaire pour le temps du préavis en cause, au taux régulier.

7.10 Dans le cas de temps supplémentaire, celui-ci est volontaire. Le temps supplémentaire sera offert au Salarié ayant le plus d'ancienneté pourvu qu'il puisse remplir les exigences normales de la tâche.

ARTICLE 8 - ABSENCES AUTORISÉES

8.01 Pour affaires syndicales

L'Employeur accordera la permission à un maximum de trois (3) Salariés de s'absenter sans paye, pour leur permettre d'assister aux conventions ou aux conférences de l'Union, pourvu que de l'avis de l'Employeur, ces absences ne nuisent d'aucune manière, à l'opération efficace de l'atelier.

- 8.02 Il sera accordé au Salarié dont la conjointe (ou le conjoint) ou l'enfant, ou le père ou la mère, ou le frère ou la soeur décède, un congé de cinq (5) jours de calendrier consécutifs dont trois (3) jours seront payés, et lorsque la personne décédée sera exposée et inhumée à plus de trois cents (300) kilomètres de la ville, un congé de sept (7) jours consécutifs de calendrier sera accordé, dont cinq (5) seront payés.

Les jours ouvrables durant ces cinq (5) jours ou ces sept (7) jours, selon le cas, lui seront payés au taux régulier à raison du nombre d'heures régulières de travail prévues à l'article 19.01. Sur demande de l'Employeur, une preuve de décès devra lui être fournie.

- 8.03 Dans le cas du décès d'un beau-père ou d'une belle-mère, il lui sera accordé trois (3) jours de congé dont un (1) payé au taux régulier à raison du nombre d'heures régulières de travail prévu pour chacune des journées au paragraphe a) de l'article 19.01.

Lorsque la personne décédée sera exposée et inhumée à plus de trois cents (300) kilomètres de la ville, un congé de cinq (5) jours consécutifs ouvrables sera accordé. Durant ces cinq (5) jours ouvrables deux (2) jours lui seront payés au taux régulier à raison du nombre d'heures régulières de travail prévues, pour chacune des journées, au paragraphe a) de l'article 19.01. Sur demande de l'Employeur, une preuve de décès devra lui être fournie.

8.04 a) Un salarié qui se marie aura droit à une (1) journée de congé payé au taux régulier à raison du nombre d'heures régulières de travail prévues au paragraphe a) de l'article 19.01.

b) Un Salarié dont la conjointe donne naissance à un enfant, aura droit à deux (2) jours ouvrables de congé payé dans les dix (10) jours précédant ou suivant la naissance, dans le cas de l'adoption d'un enfant il a droit à (1) un jour ouvrable de congé payé dans les dix (10) jours précédant ou suivant l'adoption, au taux régulier, à raison du nombre d'heures régulières de travail prévues au paragraphe a) de l'article 19.01.

ARTICLE 9 - SÉCURITÉ ET SANTÉ

9.01 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 par mois durant les heures de travail, selon la Loi des établissements industriels et commerciaux, article 14.3.1.

A) 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, alors le Salarié sera justifié de cesser de travailler sur l'équipement défectueux.

B) Pour tout appareil dégageant des gaz ou de la fumée intense, l'Employeur devra remédier à cette situation immédiatement.

C) Tout Salarié peut refuser de travailler dans des conditions qu'il juge dangereuses pour sa sécurité et sa santé, ou celle de tout autre Salarié.

D) Aucune perte de droit, de bénéfice, de salaire, de retenu et aucune mise à pied ou mesure disciplinaire ne peut résulter de l'exercice de ce droit si après inspection par le Ministère du Travail il est confirmé que le Salarié était justifié d'agir de la sorte.

- 9.02 L'Employeur devra fournir des troussees 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 d'une de ces troussees.
- 9.03 L'Employeur doit, pour plus de quinze (15) Salariés en permanence pour une durée prévue minimale d'un mois, aménager un endroit fermé, convenable et propre à l'Usage des Salariés. Cet endroit doit être équipé de tables, de chaises ou de bancs pour permettre aux Salariés de prendre leur repas, de se changer et de déposer leurs vêtements de travail pour les faire sécher ou encore leurs assurer l'accès à un tel endroit. Ces locaux doivent être chauffés à une température convenable.
- 9.04 Les dispositions prévues à l'article précédant doivent également être appliquées lorsque plus de quinze (15) Salariés travaillent à l'intérieur de l'atelier.
- 9.05 Un Salarié incapable de travailler à cause d'un accident ou de maladie sera rétabli dans ses fonctions dès qu'il sera apte à reprendre l'exécution de ses fonctions normales, s'il n'a pas perdu son ancienneté.
- 9.06 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 paye le jour de l'accident, en plus, il devra se conformer à la loi des accidents du travail, et l'Employeur devra payer les frais de transport à l'hôpital.

9.07 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.

9.08 L'Employeur devra fournir aux Salariés qui en ont besoin, les vêtements sécuritaires et sanitaires suivants: casques de sécurité, lunettes de sécurité, cache-oreilles, gants, tabliers et tuniques. L'Employeur devra également fournir aux Salariés, les autres vêtements sécuritaires et sanitaires que la loi l'oblige à fournir.

Handwritten signature or initials

ARTICLE 10 - TABLEAUX D'INFORMATION

- 10.01 L'Union aura l'usage de tableaux fermés d'information dans l'atelier de l'Employeur aux endroits désignés par l'Employeur. Des avis pourront être placés sur ces tableaux, pourvu qu'ils aient préalablement reçu l'approbation de l'Employeur. Ces avis ne devront traiter que de matières se rapportant à des activités récréatives et sociales ou aux avis d'assemblées.
- 10.02 Sous réserve de la clause précédente, il n'y aura pas d'affichage, de distribution d'avis, de cartes, de pamphlets ou de littérature quelconque sur les lieux du travail, sans la permission écrite de l'Employeur.

ARTICLE 11 - DROIT DE L'EMPLOYEUR

11.01 L'Union convient et reconnaît que la Compagnie possède tous les pouvoirs attachés à la gérance, sauf ceux qui sont limités par la loi ou la présente convention.

Handwritten signature/initials

ARTICLE 12 - PROHIBITION DES GRÈVES ET DES LOCKOUTS

- 12.01 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 (lockout) de la part de l'Employeur.
- 12.02 Sans préjudice à tous autres moyens, l'Employeur aura le droit de congédier ou autrement punir tout Salarié prenant part, au cours de la présente convention, 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.
- 12.03 L'Union s'engage à ne pas impliquer un ou des Salariés de l'Employeur dans une grève de sympathie. De plus, l'Union s'engage à ne pas susciter, autoriser ou sanctionner le piquetage des établissements de l'Employeur ou le refus de tout Salarié ou groupe de Salariés de traverser une ligne de piquetage pendant la durée de la présente convention collective.

12.04 L'Union devra, par l'un de ses officiers internationaux et/ou son Président Général, 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'Union; 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.

45
P/L

ARTICLE 13 - CLASSIFICATION ET SALAIRES

13.01 a) Les classifications actuelles des Salariés et les taux qui s'y appliquent sont les suivants:

	<u>01-02-85</u>
1. Mélangeur de peinture "A"	\$ 10.14
2. Mélangeur de peinture "B"	\$ 9.67
3. Opérateur de Fusil "A"	\$ 10.02
4. Opérateur de Fusil "B"	\$ 9.00
5. Manutentionnaire en charge	\$ 10.02
6. Manutentionnaire "A"	\$ 9.67
7. Manutentionnaire "B"	\$ 8.00
8. Manutentionnaire "C"	\$ 7.00
9. Chauffeur-Expéditeur	\$ 9.00
10. Expéditeur	\$ 8.50
11. Nouveau Salarié	\$ 6.00

b) Tout Salarié qui est à l'emploi de l'Employeur ou sur la liste de rappel recevra une augmentation de 4% de son salaire brut rétroactif au 1er février 1985. Le paiement de cette rétroactivité devra être versé dans les quinze (15) jours de la signature de la convention collective.

c) Les salaires au 1^{er} février 1986 seront établis et versés à compter de cette date en multipliant les salaires applicables et versés à tous et chacun des salariés, et correspondant à cent pour cent (100%) à l'augmentation moyenne et annuelle de l'indice des prix à la consommation pour l'année 1985, selon Statistique Canada, majoré de 1%.

d) Les salaires au 1^{er} février 1987 seront établis et versés à compter de cette date en multipliant les salaires applicables et versés à tous et chacun des salariés, et correspondant à cent pour cent (100%) à l'augmentation moyenne et annuelle de l'indice des prix à la consommation pour l'année 1986, selon Statistique Canada, majoré de 1%.

13.02 Période de paye et bulletin de paye:

Le salaire doit être versé en espèces le vendredi à midi ou par chèque au plus tard le jeudi dans la semaine habituelle de l'Employeur. 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 porté au crédit pour les jours fériés et vacances.

Le tout sujet à la Loi sur les normes du Travail dans la mesure où cette Loi s'applique à la présente convention collective.

ARTICLE 14 - CLASSIFICATION DES SALAIRES

Tous les salariés qui sont à l'emploi de leur employeur avant le 1^{er} février 1985 seront classés et payés selon l'annexe "A" laquelle prendra fin le 31 janvier 1988.

14.01 Nouveau salarié: Pour pouvoir accéder à la classification "Manutentionnaire C", un nouveau salarié doit avoir accompli mille (1000) heures de travail.

a) Pour pouvoir accéder à une des classifications "B", un salarié doit avoir travaillé pendant deux (2) ans comme "Manutentionnaire C".

b) Avant de pouvoir accéder à la classification de manutentionnaire "A", un Salarié doit justifier de trois (3) ans de travail comme "Manutentionnaire B";

c) Avant de pouvoir accéder à la classification de manutentionnaire en charge, un Salarié doit avoir travaillé comme "Manutentionnaire A" durant une période de six (6) mois;

d) Avant de pouvoir accéder à la classification d'opérateur de fusil (peintre) "A", un Salarié doit justifier de trois (3) ans de travail comme opérateur de fusil "B" (peintre);

e) Avant de pouvoir accéder à la classification de mélangeur de peinture, un Salarié doit avoir

f) Les Expéditeurs sont des Salariés qui chargent et déchargent les camions, classent le matériel dans l'entrepôt, préparent les expéditions selon les commandes et vérifient les réceptions.

g) Si l'Employeur ne peut combler un poste de peintre opérateur de fusil, et qu'il embauche un Salarié ayant une compétence de peintre, il sera classé peintre "B" après avoir accumulé soixante et cinq (65) jours de travail.

24
B
P

ARTICLE 15 - CHANGEMENT DE CLASSIFICATION

- 15.01 L'Employeur peut exiger qu'un Salarié travaille temporairement (pour une période inférieure à vingt-cinq (25) jours) dans une classification inférieure ou supérieure à laquelle il appartient; dans ces cas, son taux de salaire demeure celui de sa classification régulière.
- 15.02 Lorsqu'un changement est accordé à la demande d'un Salarié, il est payé immédiatement au taux de sa nouvelle classification.

CEB
[Signature]

ARTICLE 16 - TAUX SUPÉRIEURS DE SALAIRE

16.01 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. De plus, et aux mêmes conditions, toute augmentation de salaire prévue à l'article 13 des présentes sera ajoutée à la période prévue au taux actuel d'un tel Salarié, et non au taux stipulé pour sa classification.

14 8
2

ARTICLE 17 - PRIMES

17.01 A tout Salarié, pendant qu'il agit comme chef d'équipe, l'Employeur paiera une prime de \$0.60 l'heure.

17.02 PRIMES POUR LE QUART DU SOIR
ET POUR LE QUART DE NUIT

a) L'Employeur paiera à tous les Salariés travaillant et assignés au quart du soir une prime de \$0.30 l'heure. Les heures régulières du quart du soir commencent et se terminent entre seize heures et une heure;

b) L'Employeur paiera à tous les Salariés travaillant et assignés au quart de nuit une prime de \$0.30 l'heure. Les heures régulières du quart de nuit commencent et se terminent entre vingt-quatre heures (minuit) et neuf heures.

ARTICLE 18 - CONGÉS DE MATERNITÉ

- 18.01 Une Salariée qui, après douze (12) mois à l'emploi d'un Employeur s'absente de son emploi pour cause de grossesse, sera réinstallée dans les deux (2) semaines après la réception par le représentant de l'Employeur d'un certificat de son médecin attestant son aptitude à reprendre son travail, à la condition que ce certificat soit présenté au moins six (6) semaines et au plus tard trois (3) mois après l'accouchement.
- 18.02 La Salariée sera rétablie dans ses droits d'ancienneté dès le premier jour de son retour au travail.
- 18.03 A son retour au travail, cette Salariée ne perdra aucun de ses droits acquis et sera rémunérée au taux applicable à sa classification au moment de son retour, comme si elle n'avait jamais quitté son poste.
- 18.04 Les dispositions du présent article sont assujetties à la Loi sur les normes du travail et à toute autre législation pertinente.

ARTICLE 19 - HEURES DE TRAVAIL

- 19.01 La semaine de travail est de quarante (40) heures par semaine, huit (8) heures par jour, cinq (5) jours par semaine, du lundi au vendredi inclusivement.
- 19.02 Tout travail exécuté le samedi sera rémunéré à temps et demi.
- 19.03 Tout travail exécuté le dimanche sera rémunéré à raison de deux (2) fois le taux horaire régulier du Salarié.
- 19.04 Tout travail exécuté un jour férié sera rémunéré à deux (2) fois le taux horaire.
- 19.05 Lorsqu'un Salarié est rappelé d'urgence après sa journée de travail normale, il sera payé temps et demi à compter de l'heure de son départ du logis jusqu'à ce qu'il soit l'heure de son retour au logis, soit l'heure du début de sa prochaine journée régulière de travail selon la première de ces éventualités;
- Le paiement minimum pour un tel travail ne devra jamais être inférieur à quatre (4) heures de travail au taux régulier.
- 19.06 En aucun cas, il n'y aura de cumul de temps supplémentaire.

19.07 Une période de repos de dix (10) minutes sans perte de salaire sera accordée aux Salariés l'avant-midi et une autre l'après-midi sur les lieux du travail. L'Employeur pourra céduer ces périodes de repos.

Toutefois, lorsqu'un Salarié travaille en temps supplémentaire après sa journée régulière pour une (1) période de plus de deux (2) heures, il lui sera accordé une période de dix (10) minutes de repos supplémentaire.

19.08 1- INDEMNITÉ DE PRÉSENCE

Durant le cours normal de son emploi, tout Salarié qui n'a pas été avisé du contraire la veille et se présente à son travail, 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.

2- EXCEPTIONS: (1er paragraphe 1 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 (cas de force majeure): la preuve de ces empêchements incombe à l'Employeur.

ARTICLE 20 - TRANSPORT ET REPAS

20.01 OUVRAGES EN DEHORS DE LA VILLE

Dans le cas d'un ouvrage en dehors de la ville, l'Employeur paiera jusqu'à concurrence de \$15.00 par jour pour les repas établis comme suit: \$3.00 pour le déjeuner, \$5.50 pour le dîner et \$6.50 pour le souper. Il paiera aussi les autres dépenses ordinaires ou nécessaires et, il comptera le temps du voyage au taux régulier simple. 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.

20.02 ALLOCATION DE REPAS

Lorsqu'un Salarié doit travailler pour trois (3) heures 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 huit dollars (\$8.00) pour son souper, s'il est avisé la veille qu'il doit travailler le lendemain, et qu'on ne le fait pas travailler, il a alors droit à une indemnité forfaitaire de cinq dollars (\$5.00). Dans le cas d'un chauffeur de camion, la somme de huit dollars (\$8.00) pour repas doit lui être payée s'il a travaillé onze (11) heures ou plus dans la même journée.

ARTICLE 21 - CLAUSES GÉNÉRALES

21.01 Une réunion de l'Employeur et de l'Union peut être tenue sur demande de l'une ou l'autre partie afin de discuter de questions d'intérêts communs, mais après entente sur l'agenda et à intervalle minimum de trois (3) mois.

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

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

21.04 AVANTAGES SOCIAUX

L'Employeur verse à l'Union, une cotisation de vingt-cinq cents (\$0.28) par heure effectuée pour le compte de chacun de ses Salariés, même si ses Salariés travaillent à l'extérieur de la Province de Québec. De plus, l'Employeur devra précompter sur le salaire de chacun de ses Salariés une cotisation de cinq cents (\$0.08) par heure effectuée. Ces cotisations sont employées par l'Union afin de procurer aux Salariés des avantages sociaux dont la nature, la teneur et le coût sont communiqués à l'Employeur.

D'autre part, dans le cas où le régime d'avantage sociaux s'appliquant à l'ensemble des salariés régis par le décret de l'Industrie du Verre Plat serait modifié, l'employeur s'engage, s'il y a lieu, à verser au prorata de toute augmentation de cotisation au régime, afin que ces salariés puissent bénéficier des mêmes avantages que ceux régis par le décret de l'Industrie du Verre Plat.

21.05 Il est convenu et compris que la présente convention sera faite en langue française ~~et en langue anglaise, et que toutes négociations, avis, tous documents seront dans les deux (2) langues.~~ *90*

Les parties aux présentes sont d'accord que les Salariés comme les Employeurs ont le droit d'être entendus dans leur langue maternelle, mais ceci est limité à la langue française et à la langue anglaise. Au cas de difficultés dans l'interprétation des présentes, le texte français prévaudra.

21.06 Tous les ans, l'Employeur calculera le montant des retenues syndicales et indiquera ces montants sur les formules T-4 et TP-4 fournies par les gouvernements de chaque Salarié; ces formules seront remises aux Salariés au plus tard le 28 février de chaque année.

21.07 DROITS ACQUIS

L'Employeur est tenu de maintenir à la disposition des salariés un espace de stationnement durant les heures de travail.

21.08 Tout document que l'employeur doit transmettre copie à l'Union doit être adressé et expédié au siège social de l'Union.

L'employeur s'engage à verser à l'Union un montant d'argent équivalent à cinquante pour cent (50%) du coût de la publication de la convention collective sous forme de livret (25 livrets). Ce montant d'argent devra être versé à l'Union dans les quinze (15) jours suivant la présentation de la facture à l'employeur.

21.09 L'employeur s'engage à libérer les salariés désignés par l'Union pour participer aux séances de négociations, dont le nombre de salariés sera paritaire. Ces salariés seront payés à cinquante pour cent (50%) de leur salaire et avantages.

21.10 L'employeur s'engage à garantir par lettre de garantie bancaire les indemnités de vacances ~~et rémunération~~ ~~de~~ tous les employés à son emploi. Cette lettre de garantie devra être au montant minimum de \$ 15 000.00 renouvelable à chaque année. Cette lettre fait partie intégrante de la convention collective et donne droit, sans s'y limiter, à tous les recours prévus à la convention collective et au Code du Travail.

ARTICLE 22 - DURÉE DE LA CONVENTION

- 22.01 La convention collective entre en vigueur à la signature de la convention collective pour se terminer le 31 janvier 1988.
- 22.02 La présente convention collective entre en vigueur rétroactivement au 1^{er} février 1985 pour toute clause monétaire seulement.
- 22.03 La présente convention collective, une fois signée par les représentants autorisés des parties, est déposée conformément au Code du travail dans la Province, et conclue pour une période de trois (3) ans à compter du 31 janvier 1985.

La présente convention se renouvellera ensuite automatiquement d'année en année, à moins que l'une des parties contractantes ne donne un avis écrit à ce contraire à l'autre partie, entre le soixantième (60^e) et le trentième (30^e) jour précédant la date d'expiration de la convention collective ou de tout renouvellement.

La présente convention collective est considérée comme étant dénoncée le 31 janvier 1988 à moins d'entente contraire entre les parties.

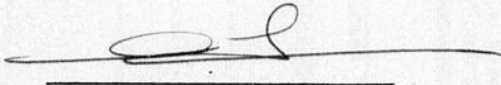
C. B.
9/85

SIGNÉ À MONTRÉAL, ce 13 JOUR DE mai 1985.

LES PEINTURES ACRALUM

VITRIERS-TRAVAILLEURS

DU VERRE, LOCAL 1155



Pierre Néau

Emile Zedon

Carlos Gomez

FRATERNITÉ INTERNATIONALE DES VITRIERS ET TRAVAILLEURS DU VERRE

Chartrée par F.I.P.M.C.

DEMANDE D'ADMISSION

Section Date

VITRIERS ET TRAVAILLEURS DU VERRE — Local No 1135

JE, par la présente, demande d'être admis dans le Local 1135 de l'Union Internationale ci-haut mentionnée, chartrée par F.I.P.M.C. Si accepté comme membre, JE promets d'obéir aux Lois du Local d'Union et de la Constitution de l'Union Internationale. J'autorise le Local 1135 en mon nom de me représenter dans toute négociation et Convention Collective.

Signature du témoin_____
Signature du candidat

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

FRATERNITÉ INTERNATIONALE DES VITRIERS ET TRAVAILLEURS DU VERRE
 Chartée par F.I.P.M.C.
DEMANDE D'ADMISSION

Section Date

VITRIERS ET TRAVAILLEURS DU VERRE — Local No 1135

JE, par la présente, demande d'être admis dans le Local 1135 de l'Union Internationale ci-haut mentionnée, chartée par F.I.P.M.C. Si accepté comme membre, JE promets d'obéir aux Lois du Local d'Union et de la Constitution de l'Union Internationale. J'autorise le Local 1135 en mon nom de me représenter dans toute négociation et Convention Collective.

 Signature du témoin

 Signature du candidat

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

AUTORISATION DE DÉDUCTIONS DE COTISATIONS SYNDICALES

À Nom de l'employeur

JE, soussigné, demande et autorise mon Employeur à déduire de mon salaire et remettre au Secrétaire Financier de la Fraternité Internationale des Vitriers et Travailleurs du Verre, Local 1135, chartée par F.I.P.M.C., les frais aux montants suivants:

- (1) Frais d'initiation au montant de \$
- (2) Arrrages de cotisations au montant de \$
- (3) La cotisation syndicale est de deux (2) heures travaillées au taux régulier selon la classification ou qualification du Salarie, par mois et les mois suivants et devant demeurer en vigueur pour la durée de cette Convention et tout renouvellement qui suivra.

Signature du témoin _____ Signature du candidat _____

Daté à 19.....

AUTORISATION DE DÉDUCTIONS DE COTISATIONS SYNDICALES

À Nom de l'employeur

JE, soussigné, demande et autorise mon Employeur à déduire de mon salaire et remettre au Secrétaire Financier de la Fraternité Internationale des Vitriers et Travailleurs du Verre, Local 1135, chartée par F.I.P.M.C., les frais aux montants suivants:

- (1) Frais d'initiation au montant de \$
- (2) Arrrages de cotisations au montant de \$
- (3) La cotisation syndicale est de deux (2) heures travaillées au taux régulier selon la classification ou qualification du Salarie, par mois et les mois suivants et devant demeurer en vigueur pour la durée de cette Convention et tout renouvellement qui suivra.

Signature du témoin _____ Signature du candidat _____

Daté à 19.....

A N N E X E A

a) Après avoir complété six (6) mois de travail; ou avoir atteint un niveau de compétence adéquat, le Salarié obtient la classification d'un manutentionnaire "B", expéditeur ou chauffeur expéditeur selon le cas.

b) Avant de pouvoir accéder à la classification de manutentionnaire "A", un Salarié doit justifier de deux (2) ans de travail comme manutentionnaire "B";

c) Avant de pouvoir accéder à la classification de manutentionnaire en charge, un Salarié doit avoir travaillé comme manutentionnaire "A";

d) Avant de pouvoir accéder à la classification d'opérateur de fusil "A", un Salarié doit justifier de deux (2) ans de travail comme opérateur de fusil "B"

e) Avant de pouvoir accéder à la classification de mélangeur de peinture, un Salarié doit avoir travaillé comme opérateur de fusil "A";

f) Les Expéditeurs sont des Salariés qui chargent et déchargent les camions, classent le matériel dans l'entrepôt, préparent les expéditions selon les commandes et vérifient les réceptions.

S U I T E - A N N E X E A

CLASSIFICATIONS ET TAUX EN VIGUEUR

	<u>01-02-85</u>	
Mélangeur de peinture "A"	\$ 10.14	
Mélangeur de peinture "B"	\$ 9.67	J
Opérateur de Fusil "A"	\$ 10.02	
Opérateur de Fusil "B"	\$ 9.26	
Manutentionnaire en charge	\$ 10.02	
Manutentionnaire "A"	\$ 9.67	
Manutentionnaire "B"	\$ 8.90	
Nouveau Salarié	\$ 7.32	
Chauffeur-expéditeur	\$ 10.14	
Expéditeur	\$ 9.73	



THE BANK OF NOVA SCOTIA
8480 Cote de Liesse & Graveline,
St. Laurent, Quebec H4T 1G7

LETTER OF GUARANTEE

1327917

BRANCH	DATE
Vitriers Travailleurs du verre TO: <u>Local 1135</u> Affilie a Fraternite International <u>des Peitres et Metiers Connexes</u> Head Office <u>110 Blvd. Cremazie West, Room 640</u> <u>Montreal, Quebec H2P 1R9</u>	May 9, 1985 GUARANTEE NO. <u>10181-2</u> AMOUNT <u>Canadian \$15,000.00</u> (IN FIGURES AND CURRENCY) EXPIRY DATE <u>May 9, 1986</u>



DEAR SIR:

ACRALUM PAINT INC.

AT THE REQUEST OF (THE "CUSTOMER") THE BANK OF NOVA SCOTIA (THE "BANK"), FOR VALUABLE CONSIDERATION, THE RECEIPT OF WHICH IS HEREBY ACKNOWLEDGED, BY THIS LETTER OF GUARANTEE (THE "GUARANTEE") IRREVOCABLY AND UNCONDITIONALLY GUARANTEES PAYMENT TO YOU BY THE CUSTOMER OF A TOTAL AMOUNT OF

\$ 15,000. (IN WORDS) (FIFTEEN THOUSAND DOLLARS CANADIAN)

THIS GUARANTEE SHALL REMAIN IN EFFECT UP TO AND INCLUDING BUT NOT AFTER May 9 19 86 (THE "EXPIRY DATE").

THIS GUARANTEE IS ISSUED IN CONNECTION WITH

Article 603-4 of the Labor contract which expires Jan. 31/88 regarding Vacation Pay allotment.

A PAYMENT UNDER THIS GUARANTEE SHALL BE MADE ON OR BEFORE THE EXPIRY DATE UPON YOUR PRESENTING TO THE BANK AT ITS 8480 Cote de Liesse & Graveline BRANCH St. Laurent, Quebec

- (A) YOUR WRITTEN DEMAND FOR PAYMENT IN THE FORM DESCRIBED BELOW,
- (B) THIS GUARANTEE,
- (C) OTHER DOCUMENTS:

THE SAID DEMAND SHALL REFER TO THIS GUARANTEE BY THE ABOVE NUMBER SHALL STATE THE AMOUNT DEMANDED AND SHALL CERTIFY

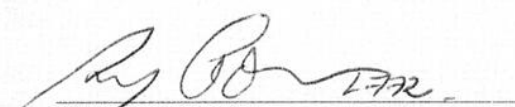
- (A) THAT THE SAID AMOUNT IS DUE AND PAYABLE TO YOU BY THE CUSTOMER,
- (B) THAT YOU HAVE REQUESTED PAYMENT OF THE SAID AMOUNT FROM THE CUSTOMER AND HAVE NOT RECEIVED PAYMENT.

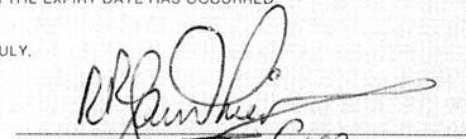
0)

UPON RECEIPT BY THE BANK AT THE SAID BRANCH OF THE SAID DEMAND AND THE OTHER DOCUMENT(S) REFERRED TO ABOVE ON OR BEFORE THE EXPIRY DATE, THE BANK SHALL PAY TO YOU THE AMOUNT STATED IN THE SAID DEMAND TO BE PAYABLE TO YOU BY WAY OF THE BANK'S DRAFT WITHOUT ENQUIRING WHETHER YOU HAVE A RIGHT TO SUCH AMOUNT AS BETWEEN YOURSELF AND THE CUSTOMER, PROVIDED THAT SUCH AMOUNT, TOGETHER WITH OTHER AMOUNTS PAID TO YOU UNDER THIS GUARANTEE, IF ANY, DOES NOT EXCEED IN THE AGGREGATE THE AMOUNT OF THIS GUARANTEE

THE BANK MAY NOTE ON THIS GUARANTEE THE AMOUNT AND DATE OF ANY PAYMENT MADE TO YOU UNDER THIS GUARANTEE AND SHALL RETAIN THIS GUARANTEE IF THE AGGREGATE AMOUNT OF THIS GUARANTEE HAS BEEN PAID TO YOU OR THE EXPIRY DATE HAS OCCURRED

YOURS VERY TRULY,


 AUTHORIZED SIGNATURE


 AUTHORIZED SIGNATURE 6288-