

NOM

NO

05306-6

303

C.A.E.	3031	NO.CONV.	53066
AFFIL.	7	NB.EMPL.	16
EMP.COUV.	0	ET.GEOG.	66500 62
PERS.VIS.	7	NO.ACC.	M17178002
DATE ENR.	840214		

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

053066

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-17178-02
Date	Signature	Reception	Durée	Du	Au	Nombre de salariés régis par la convention collective
	83-09-13	83-09-15		83-09-13	86-04-01	16

Association	Employeur
<input checked="" type="checkbox"/> Déposant Vitriers Travailleurs du Verre, local 1135 110 Crémazie O., suite 30 Montréal, Qué H2P 1B9	<input type="checkbox"/> Déposant Entreprises Marchand 1979 Ltée (section Bois Ouvré) 165 Ave Lamarche Ville Ste-Catherine, Qué JOL 1E0

Unité de négociation

"Tous les employés, salariés au sens du code du travail, excepté les vendeurs et employés de bureau"

Région	06-06	Activité	3562 (5)	Affiliation	10
--------	-------	----------	----------	-------------	----

Votre dépôt n'est pas conforme sur le(s) point(s) suivant(s) et vous est par conséquent retourné
 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11
 Voir au verso pour les codes

Remarques

- Dans votre dossier au Ministère, le nom de l'association ainsi que l'adresse de l'employeur sont: Vitriers et Travailleurs du Verre, local 1135 de la Fraternité Internationale des peintres et métiers connexes - 21 Ave Lamarche, V. Ste-Catherine. Il y aurait lieu d'indiquer tout changement afin d'éviter toute erreur administrative. Merci

Pour le commissaire général du travail	
Signature	Date
Odette McMullen /sg <i>DM</i>	83-10-18

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

RECHERCHE

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

Les Entreprises Marchand (1979) Ltée
165 AVENUE LAMARCHE
VILLE STE-CATHERINE, JOL 1E0
632-1694 365-2905

ENTRE:

LES ENTREPRISES MARCHAND (1979) LTEE

ci-après appelée " L'EMPLOYEUR "

ET:

VITRIERS TRAVAILLEURS DU VERRE, LOCAL 1135
ayant sa principale place d'affaires au
110 ouest, crémazie, suite 640 dans les
cité et district de Montréal.

ci-après appelée " L'UNION "

INDEX

ARTICLES

DEFINITIONS

1	But de la convention
2	Représentations patronales - syndicales
3	Portée de la convention
4	Sécurité syndicale et déductions
5	Représentants et Comité des griefs
6	Procédure de griefs
7	Jours fériés et vacances payées
8	Ancienneté
9	Absences autorisées
10	Sécurité et Santé
11	Tableaux d'informations
12	Droits de l'Employeur
13	Prohibition des grèves et des lockouts
14	Classification et salaires
15	Classification des employés
16	Classification (Descriptions)
17	Changement de classification
18	Taux supérieurs de salaire
19	Primes
20	Congés de maternité
21	Heures de travail
22	Ouvrages en dehors de la ville
23	Avantages sociaux
24	Clauses générales
25	Durée de la convention
-	Appendice "A"

ARTICLE 1

BUT DE LA CONVENTION

- 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 le 19 mars 1976 par le Ministère du Travail et de la Main-d'Oeuvre.
- 1.03 ✓ Le mot "Employeur" dans la présente convention désigne celui qui est régi par le certificat d'accréditation prévu au paragraphe précédent.
- 1.04 ✓ Le mot "délégué" (steward) ou "délégué général d'Union" (chief steward) dans la présente convention désigne un salarié élu par et parmi les salariés au sein de l'entreprise de l'Employeur ou nommé par l'Union parmi les susdits salariés, le tout en respectant toutes les dispositions de l'article 5.

1.05 ✓

Les mots «agent d'affaires» dans la présente convention désignent un employé permanent de l'Union rémunéré par elle pour l'administration de la présente convention.

1.06 ✓

Les mots «chef d'équipe» de la présente convention désignent tout salarié qui, de façon habituelle, dirige et surveille des salariés, tout en étant affecté lui-même à la production, et il n'a pas de pouvoir disciplinaire.

1.07 ✓

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:

- a) dans les cas d'urgence ou de dépannage;
- b) dans le but d'entraîner des salariés, de mise au point de nouveaux produits ou d'amélioration de produits existants;
- c) pour remplacer les salariés qui sont momentanément absents.

ARTICLE 2REPRESENTATIONS PATRONALES - SYNDICALES

- 2.01 Les Entreprises Marchand (1979) Ltée adhérant aux présentes reconnaît l'Union comme le seul agent négociateur et représentant des salariés auxquels la présente convention collective s'applique: tel que défini par le certificat d'accréditation du 19 mars 1976.
- 2.02 L'Union reconnaît Les Entreprises Marchand (1979) Ltée comme le seul agent négociateur et le seul représentant de l'Employeur, qui, à la signature des présentes ou au cours de la présente entente, adhère par écrit aux termes de la présente entente.
- 2.03 La présente convention collective s'applique aux salariés des Entreprises Marchand (1979) Ltée qui sont visés par le certificat d'accréditation du 1er février 1980.

ARTICLE 3PORTEE DE LA CONVENTION

- 3.01 La présente convention s'applique à tout travail exécuté par les employés des Entreprises Marchand (1979) Ltée tel que décrit à l'article 2.

ARTICLE 4SECURITE SYNDICALE ET DEDUCTIONS

- 4.01 Tout nouvel employé devra, comme condition de maintien d'emploi, devenir membre de l'Union dans les trente (30) jours de son engagement et signer sa formule d'admission.
- 4.02 Tout employé qui est ou devient membre de l'Union devra le demeurer comme condition de maintien d'emploi tant que durera la présente convention ou tout renouvellement de celle-ci.
- 4.03 L'Employeur s'engage à déduire de la deuxième paie de chaque salarié de l'Unité une cotisation syndicale telle que définie par les statuts et règlements de l'Union. L'Union avisera par écrit l'Employeur et le salarié de tout arrérage dans les cotisations, droits d'entrée et l'Employeur fera la déduction équivalente sur la première paie suivant le rapport de cet avis.

4.04 ✓

L'Employeur s'engage de plus à déduire, pendant la durée des présentes, pour chaque employé qui n'est pas membre de l'Union, un droit d'entrée dont l'Union avisera l'Employeur du montant et qui pourra être déduit sur la paie de chacun de ces salariés en parties égales durant le mois.

4.05 ✓

Les retenues mensuelles prévues aux clauses 4.03 et 4.04 du présent article seront remises le 15 du mois suivant par l'Employeur au secrétaire-trésorier de l'Union par chèque et à l'ordre de l'Union.

4.06 ✓

L'Employeur avisera par écrit le représentant général de l'Union de l'embauche de tout nouvel employé dans la semaine suivant immédiatement la date d'embauche et il donnera au représentant général de l'Union (General Shop Steward) le nom, l'âge, l'adresse et la classification de ce nouvel employé.

4.07 ✓

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.

ARTICLE 5REPRESENTANTS ET COMITE DES GRIEFS

- 5.01 ✓ L'Employeur accepte la nomination par ses employés membres de l'Union, d'un représentant général et d'un ou plusieurs représentants de Section, dont le nombre fixé par entente spéciale n'excédera pas deux (2).
- 5.02 ✓ Les représentants devront être des employés réguliers de l'Employeur, âgés d'au moins vingt et un (21) ans et ayant au moins douze (12) mois d'ancienneté.
- 5.03 ✓ S'il n'y a qu'un représentant nommé pour tout l'atelier, il sera considéré comme le représentant général et il exercera pour l'atelier les devoirs attribués par les présentes au comité des griefs.
- 5.04 ✓ L'Employeur s'engage à donner instruction à tous les membres de son personnel dirigeant de coopérer avec le ou les représentants dans l'accomplissement des devoirs de ces derniers.
- 5.05 ✓ L'Union s'engage à donner instruction à ses officiers, représentants et membres, de donner leur collaboration la plus entière à l'Employeur et à son personnel dirigeant.

- 5.06 ✓ L'agent d'affaires de l'Union aura accès à l'établissement de l'Employeur durant les heures d'affaires pour enquêter et vérifier si les termes de la présente convention sont observés, pourvu qu'il reçoive la permission préalable de l'Employeur; cette permission ne sera pas indûment refusée.
- 5.07 ✓ L'Employeur s'engage à aviser tout nouvel employé assujetti à la présente convention des dispositions qui y sont contenues relatives aux déductions syndicales.
- 5.08 ✓ L'Union fournira à l'Employeur les noms de ses officiers dûment élus et des représentants 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.

:

10
5.09 ✓

Il sera permis aux représentants 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 à la fois l'Union et l'Employeur. (Les employés qui ont des griefs ne peuvent en discuter avec leur représentant pendant les heures de travail, sauf dans le cas de congédiement);
- ✓ 2. ce temps soit consacré au règlement rapide du problème et qu'il y ait nécessité de le régler à ce moment-là;
- ✓ 3. le représentant ait, avant de quitter son travail, obtenu la permission de son contre-maître;
- ✓ 4. le temps d'absence du représentant soit enregistré selon la méthode adoptée dans le département;
- ✓ 5. l'Employeur pourra limiter ce temps s'il juge qu'il y a abus.

6.01 ✓

Un grief est une mécontente 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.

6.02 ✓

Dans les dix (10) jours ouvrables de l'évènement donnant lieu au grief, sauf dans les cas de mesure disciplinaire où ce délai sera de sept (7) jours ouvrables, le salarié ou son délégué d'Union présentera le grief par écrit signé par le salarié au surintendant ou remplaçant immédiat. Ce dernier donnera sa réponse écrite dans les cinq (5) jours ouvrables.

6.03 ✓

Dans les dix (10) jours ouvrables suivant la réponse du surintendant ou remplaçant, ou de l'expiration de son délai de réponse, le grief peut être porté à l'arbitrage par l'une ou l'autre partie.

- 6.04 ✓ 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.
- 6.05 ✓ 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.
- 6.06 ✓ La décision de l'arbitre est finale et exécutoire et lie toutes les parties.
- 6.07 ✓ Les frais et honoraires de l'arbitre seront défrayés à parts égales par l'Union et l'Employeur.
- 6.08 ✓ 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.

- 6.09 ✓ 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 suite à la sanction imposée, en tenant compte des sommes qu'il aurait pu par ailleurs percevoir, pourvu qu'il constate l'absence d'une cause juste et raisonnable pour le congédiement ou la suspension.
- 6.10 ✓ Tout avis disciplinaire, toute mesure disciplinaire et toute infraction mentionnés dans le dossier d'un salarié s'effacent au bout de douze (12) 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 de même nature.
- 6.11 ✓ Lorsque, pour cause juste et suffisante, l'Employeur décide de suspendre, de congédier un salarié, il lui communiquera sans délai et par écrit les motifs de sa décision avec copie au délégué d'Union.

ARTICLE 7JOURS FERIES ET VACANCES PAYEES

7.01 ✓ A) A compter du 1er avril 1983, les jours fériés suivants seront chômés et 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

La veille de Noël (24 décembre)

Le jour de Noël

Le lendemain de Noël (26 décembre)

La veille du Jour de l'An (31 décembre)

* Advenant le cas où l'Industrie de la Construction substitue au Vendredi Saint le Lundi de Pâques comme congé férié et chômé, alors ce dernier jour sera substitué au Vendredi Saint; dans un tel cas, ce changement sera précédé d'un avis de quinze (15) jours.

- 7.01 ✓ B) Pour avoir droit à l'indemnité afférente à un jour férié, le salarié doit être au service de l'Employeur depuis vingt (20) jours ouvrables et avoir travaillé durant la journée normale complète qui précède le jour férié et durant celle qui le suit. Une absence permise par le Décret ou autorisée par l'Employeur, durant l'un de ces jours, ainsi qu'un licenciement ou une mise à pied, dans les quinze (15) jours qui précèdent, n'affectent pas le droit à l'indemnité afférente à ce jour férié.
- 7.02 ✓
- Tous les salariés qui, au 30 avril de l'année en cours, n'ont pas accompli une année d'emploi ont droit à une indemnité de congé égale à un jour par mois de service jusqu'à concurrence de dix (10) jours.
- ✓
- L'indemnité de congés doit être égale à 4% du salaire brut du salarié depuis le début de son embauchage jusqu'au 30 avril de l'année en cours.
- 7.03 ✓
- Tous les salariés qui, au 30 avril de chaque année, ont été employés régulièrement par leur Employeur pendant une période d'une année ou plus, mais moins de quatre (4) ans, ont droit à un congé payé de deux (2) semaines.
- ✓
- L'indemnité de congés doit être également à 4.5% du salaire brut du salarié, dans les douze (12) mois précédant le 30 avril de l'année en cours.

7.04

✓

Tous les salariés qui, au 30 avril de chaque année, ont été employés régulièrement par leur Employeur pendant une période de quatre (4) ans ont droit à un congé payé de deux (2) semaines.

✓

L'indemnité de congés doit être égale à 5% du salaire brut du salarié dans les douze (12) mois précédant le 30 avril de l'année en cours.

7.05

✓

Tous les salariés qui, au 30 avril de l'année en cours ont été employés régulièrement par leur Employeur pendant une période de cinq (5) ans ou plus, mais moins de sept (7) ans, ont droit à un congé payé de deux (2) semaines.

✓

L'indemnité de congés doit être égale à 5.5% du salaire brut du salarié dans les douze (12) mois précédant le 30 avril de l'année en cours.

7.06

✓

Tous les salariés qui, au 30 avril de l'année en cours ont été employés régulièrement par leur Employeur pendant une période de sept (7) ans ont droit à un congé payé de trois (3) semaines.

✓

L'indemnité de congés doit être égale à 6% du salaire brut du salarié dans les douze (12) mois précédant le 30 avril de l'année en cours.

7.07 ✓

Tous les salariés qui, au 30 avril de l'année en cours, auront été régulièrement à l'emploi de leur Employeur pour une période de huit (8) ans ou plus, mais moins de dix-huit (18) ans, ont droit à un congé de trois (3) semaines.

✓

L'indemnité de congés doit être égale à 6.5% du salaire brut du salarié dans les douze (12) mois précédant le 30 avril de l'année en cours.

7.08 ✓

Tous les salariés qui, au 30 avril de l'année en cours, auront été régulièrement à l'emploi de leur Employeur pour une période de dix-huit (18) ans ou plus, ont droit à un congé de quatre (4) semaines.

✓

L'indemnité de congés doit être égale à 8% du salaire brut du salarié dans les douze (12) mois précédant le 30 avril de l'année en cours.

7.09 ✓

Entre le 1er Avril et le 30 Avril, l'Employeur affichera une liste sur laquelle les employés qui ont trois (3) semaines de vacances ou plus indiqueront leur choix de leur période de prise de vacances.

7.09 Le choix de la troisième et/ou quatrième semaine (s) de vacances se prendra par ancienneté, un à la fois par secteur ci-après énuméré:

- 1) débitage du bois
- 2) débitage du métal
- 3) préparation du bois
- 4) préparation du métal
- 5) assemblage du bois
- 6) assemblage du métal
- 7) expédition
- 8) camionneur
- 9) assemblage porte bois et métal
- 10) assemblage panneaux porte patio

Après cette période d'affichage et d'application, cette liste de périodes de prise de vacances, devient officielle et définitive.

Toutes les vacances doivent être prises entre le 1er mai et le 1er février de l'année suivante, à moins qu'une entente n'intervienne entre le salarié et l'Employeur pour reporter ses vacances à une autre période.

7.10 L'Employeur convient dans l'application des articles 7.02, 7.03, 7.04, 7.05, 7.06 et 7.07, lors de la paie des vacances, d'ajuster le pourcentage des vacances, le cas échéant, à la date d'anniversaire d'embauche de l'employé, la date du 30 avril demeurant cependant en vigueur en ce qui regarde la détermination de la durée des vacances.

7.11 La paie de vacances sera remise aux salariés une semaine avant leur départ pour les vacances.

ARTICLE 8

ANCIENNETE

- 8.01 ✓ Sans égard à l'ancienneté départementale, à l'exception pour le département de camionnage, dans le cas de mise à pied ou de rappel, les employés ayant cinq (5) ans d'ancienneté ou plus, et qui sont d'habileté, de compétence et d'efficacité égales, auront la préférence.
- 8.02 ✓ En cette occasion de mise à pied ou de rappel, si un salarié affecté, ayant plus de cinq (5) ans d'ancienneté désire être transféré dans un autre département, après en avoir discuté avec le contremaître et le délégué d'Union, et que son habileté, sa compétence et son efficacité sont égales ou supérieures, pour justifier un tel transfert, les dispositions nécessaires seront prises par l'Employeur dans les meilleurs délais pour effectuer ce transfert. Dans l'application de ces articles, le fardeau de cette preuve incombe à l'employé.
- 8.03 ✓ Lorsque la Compagnie embauchera de nouveaux effectifs, elle donnera la préférence à ses anciens employés réguliers qui auront déposé des demandes de réemploi auprès de l'Employeur; le tout sujet, évidemment, aux conditions fondamentales relatives à l'habileté, la compétence et l'efficacité des employés concernés, prévues dans la clause 8.01 ci-dessus.

8.04 Affichage:

- ✓ A) A l'exception des postes d'aide-général ou de manoeuvre, lorsqu'il y a un 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, sans égard à l'ancienneté départementale.

- ✓ 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.

✓ Si le postulant choisi est absent à l'ouverture du poste, l'Employeur procédera par un second choix.

8.04 ✓ E) Le postulant qui est choisi a au maximum cinq (5) jours ouvrables d'essai, à moins d'entente sur une autre période, entre le Syndicat et l'Employeur. A l'intérieur de cette période, il peut retourner ou être retourné à son ancien poste s'il y a un manque d'habileté ou de compétence sur le nouveau poste.

8.05 ✓ Un employé sera considéré comme un employé temporaire durant les trois (3) premiers mois de son emploi et n'aura aucun droit d'ancienneté durant cette période. Après trois (3) mois de service continu, un employé sera considéré comme employé régulier et son ancienneté rétroagira de trois (3) mois.

8.06 ✓ Un employé perd son ancienneté dans les cas suivants:

1. s'il quitte volontairement son emploi;
2. s'il est absent sans justification et/ou sans permission de son travail pour plus de trois (3) jours consécutifs;
3. s'il est congédié pour juste cause;
4. s'il est absent de son travail pour cause de mise à pied pour plus de neuf (9) mois consécutifs, à moins que l'absence ne soit le résultat d'une maladie ou d'un accident, auquel cas l'ancienneté ne se perdra qu'après deux (2) ans d'absence.

- 8.06 (suite) ✓ 5. s'il ne se présente pas au travail après une mise à pied dans les cinq (5) jours d'un avis écrit de rappel que l'Employeur lui a adressé.
- 8.07 ✓ L'ancienneté stipulée aux présentes est une ancienneté départementale et les départements sont comme suit:
- ✓
1. département du bois;
 2. département de l'aluminium;
 3. département du camionnage.
- 8.08 ✓ Les représentants de l'Union auront la préférence lors d'une mise à pied pourvu qu'ils soient compétents pour accomplir le travail à exécuter et qu'ils se conforment à toutes les spécifications décrites à l'article 5. Ils devront de plus avoir été délégués pour une période d'au moins six (6) mois.
- 8.09 ✓ A tous les six (6) mois, soit le 1er avril et le 1er septembre de chaque année, l'Employeur fournira à l'Union sa liste d'ancienneté des salariés réguliers, indiquant le nom du salarié, sa date d'ancienneté, sa classification, et s'il y a lieu, sa qualification, et sa dernière adresse connue.

- 8.10 ✓ A) Dans le cas de fermeture définitive d'usine, 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 (1) 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) ans à dix (10) ans de service continu, et de huit (8) semaines s'il justifie 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.

- ✓ B) Tout salarié régulier qui a trois (3) mois d'ancienneté, qui est mis à pied pour un manque de travail, recevra un préavis minimum de trois (3) jours.

8.11

Dans le cas de temps supplémentaire, celui-ci est volontaire et est distribué de la façon suivante:

- a) Au salarié qui a occupé le poste durant la journée, à défaut;
- b) Au salarié immédiatement qualifié et ayant le plus d'ancienneté dans le département, à défaut;
- c) Au salarié immédiatement qualifié et ayant le plus d'ancienneté dans l'usine.

Dans les situations d'urgence, si aucun salarié n'est disponible, l'Employeur pourra procéder par assignation mais en prenant la liste d'ancienneté de façon inverse, c'est-à-dire en assignant les plus jeunes en ancienneté qui sont capables d'accomplir la tâche.

9.01 ✓

Pour affaires syndicales

L'Employeur accordera la permission à un maximum de trois (3) salariés de s'absenter sans paie, 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.

9.02 ✓

Il sera accordé au salarié dont l'épouse (ou l'époux), ou l'enfant, ou le père ou la mère, ou le frère ou la soeur décède, un congé de trois (3) jours consécutifs de calendrier et lorsque la personne décédée sera exposée et inhumée à plus de cent cinquante kilomètres (150km) de la Ville, un congé additionnel d'une (1) journée sera accordé à condition qu'il assiste aux funérailles. Les jours ouvrables durant ces trois (3) jours ou ces quatre (4) jours, selon le cas, lui seront payés à raison de huit heures et demie ($8\frac{1}{2}$) par jour au taux régulier. Sur demande de l'Employeur, une preuve du décès devra lui être fournie.

9.03

✓

Dans le cas du décès d'un beau-père ou d'une belle-mère, d'un beau-frère ou d'une belle-soeur, il lui sera accordé un (1) jour de congé payé à raison de huit heures et demie (8½) au taux régulier, le jour des funérailles, si elles ont lieu un jour ouvrable.

✓

Lorsque la personne décédée sera exposée et inhumée à plus de cent cinquante kilomètres (150km) de la Ville, un congé additionnel d'une (1) journée sera accordé à condition qu'il assiste aux funérailles. Les jours ouvrables durant ces deux (2) jours lui seront payés à raison de huit heures et demie (8½) par jour au taux régulier. Sur demande de l'Employeur, une preuve du décès devra lui être fournie.

9.04

✓

A)

Un salarié qui se marie aura droit à une (1) journée de congé payé.

✓

B)

Un salarié dont la conjointe donne naissance à un enfant aura droit à un (1) jour de congé payé dans les dix (10) jours précédant ou suivant la naissance.

ARTICLE 10SECURITE ET SANTE

- 10.01 L'Employeur et l'Union prendront les dispositions raisonnables pour protéger la santé et la sécurité de ses salariés et avoir un comité de sécurité qui tiendra une assemblée, une (1) fois par mois, si telle assemblée est exigée par la Loi sur la Santé et la Sécurité au Travail (loi 17).
- 10.02 ✓ 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 conjoint ou l'un des rapports indique que l'équipement est vraiment dangereux, le cas sera immédiatement référé au comité de sécurité.
- ✓ B) Pour tout appareil défectueux dégageant des gaz ou de la fumée intense, l'Employeur devra remédier à cette situation immédiatement.
- 10.03 ✓ L'Employeur devra fournir des troussees de premiers soins à chacun des groupes de salariés de l'usine de l'Employeur et chaque camion de l'Employeur devra être muni d'une de ces troussees.
- 10.04 ✓ L'Employeur devra fournir tous les vêtements sécuritaires aux salariés qui en ont besoin tels que gants de cuir, casques de sécurité, lunettes et cache-oreilles.

- 10.05 ✓ 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 tel que stipulé à l'article 8.06, s'il n'a pas perdu son ancienneté.
- 10.06 ✓ 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 paie le jour de l'accident.
- 10.07 ✓ Tous les salariés qui font partis du comité de sécurité doivent être élus par les salariés.
- 10.08 ✓ Dans le cas de mésentente ou de plainte relativement à la présente section 10, il est entendu entre les parties que seuls les recours prévus à la Loi 17 devront être exercés et non par voie de grief, sauf dans les cas prévus à ladite Loi.

ARTICLE 11

TABLEAUX D'INFORMATIONS

11.01 ✓ L'Union aura l'usage de tableaux d'informations 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.

11.02 ✓ 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 12

DROITS DE L'EMPLOYEUR

12.01 ✓ 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.

ARTICLE 13

PROHIBITION DES GREVES ET DES LOCK-OUT

- 13.01 ✓ 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.
- 13.02 ✓ 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.
- 13.03 ✓ L'union s'engage à ne pas impliquer un ou des salariés de l'Employeur, ni l'Employeur, dans une grève de sympathie.

ARTICLE 14 CLASSIFICATION ET SALAIRES

14.01 ✓ A) La classification des emplois des salariés et les taux qui s'y appliquent sont les suivants:

	<u>à la signature</u>	<u>01-04-84</u>	<u>01-04-85</u>
Aide général	7.46	7.96	8.41
Chauffeur de camion	8.64	9.14	9.59
Conducteur de monte-charge	8.05	8.55	9.00
Encadreur	7.56	8.06	8.51
Expéditeur receveur	8.55	9.05	9.50
Homme préposé à la maintenance	8.55	9.05	9.50
Opérateur de machine spécialisée (classe A)	8.85	9.35	9.80
Opérateur de machine spécialisée (classe B)	8.65 <i>OP.</i> 8.45 <i>RL</i>	7.15 <i>P.N.</i> 8.95 <i>RL</i>	9.60 <i>P.N.</i> 9.40 <i>RL</i>
Monteur intérieur (classe A)	8.35	8.85	9.30
Monteur intérieur (classe B)	8.00 <i>OP.</i> 7.80 <i>RL</i>	8.50 <i>OP.</i> 8.30 <i>RL</i>	8.95 <i>OP.</i> 8.75 <i>RL</i>
Coupeur de verre à vitre (classe A, tel que décrit à la lettre d'entente)			
Coupeur de verre à vitre (classe B, tel que décrit à la lettre d'entente)			
Monteur mécanicien préposé au service (tel que décrit à la lettre d'entente)			
Opérateur de scie	8.00	8.50	8.95

14.01

B) Tout salarié qui n'a jamais travaillé pour la compagnie Les Entreprises Marchand (1979) Ltée, ou qui a perdu son ancienneté pour cause et qui est engagé pour les classifications suivantes aura droit aux traux suivants aux dates ci-après indiquées.

	<u>à la</u> <u>signature</u>	<u>01.04.84</u>	<u>01.10.84</u>	<u>01.04.85</u>	<u>01.10.85</u>
Aide général	\$ 6.80	\$ 7.05	\$ 7.30	\$ 7.60	\$ 7.85
Chauffeur de camion	\$ 7.80	\$ 8.05	\$ 8.30	\$ 8.60	\$ 8.85
Conducteur de monte charge	\$ 7.70	\$ 7.95	\$ 8.20	\$ 8.50	\$ 8.75
Encadreur	\$ 7.20	\$ 7.45	\$ 7.70	\$ 8.00	\$ 8.25
Expéditeur-receveur	\$ 7.80	\$ 8.05	\$ 8.30	\$ 8.60	\$ 8.85
Homme préposé à la maintenance	\$ 7.70	\$ 7.95	\$ 8.20	\$ 8.50	\$ 8.75
Opérateur de machine spécialisée (classe A)	\$ 7.80	\$ 8.05	\$ 8.30	\$ 8.60	\$ 8.85
Opérateur de machine spécialisée (classe B)	\$ 7.20	\$ 7.45	\$ 7.70	\$ 8.00	\$ 8.25
Monteur intérieur (classe A)	\$ 7.80	\$ 8.05	\$ 8.30	\$ 8.60	\$ 8.85
Monteur intérieur (classe B)	\$ 7.40	\$ 7.65	\$ 7.90	\$ 8.20	\$ 8.45
Opérateur de scie	\$ 7.60	\$ 7.85	\$ 8.10	\$ 8.40	\$ 8.65
Etudiant	\$ 5.75	\$ 5.75	\$ 6.00	\$ 6.00	\$ 6.00
Préposé au service (tel que défini dans le décret du Bois Ouvré)	\$ 7.80	\$ 8.05	\$ 8.30	\$ 8.60	\$ 8.85

14.02



Taux à l'embauche: le taux de tout nouveau salarié de l'Employeur, à l'exception de l'étudiant, sera réduit de \$0.25 l'heure durant les premiers trois (3) mois d'emploi, basé sur le taux respectif de chacun dans le décret du bois ouvré.

Après les premiers trois (3) mois, l'article 14.01 B) s'applique pour les neuf (9) mois suivants. Après 2000 heures travaillées, l'article 14.01 A) s'applique.



Le taux d'embauche pour un nouveau salarié dans l'industrie ne s'applique pas dans le cas des catégories d'emploi telles que: monteur-mécanicien, monteur de verre et de panneaux à tympan, requérant une carte de compétence et ne s'applique pas non plus aux apprentis ainsi qu'aux coupeurs de verre.

14.03

A)

Période de paie et bulletin de paie:

Sauf dans les situations hors du contrôle de l'Employeur, le salaire doit être versé en espèces le vendredi à midi ou par chèque au plus tard le jeudi avant la fin du quart dans la semaine habituelle de l'Employeur. L'Employeur doit remettre aux salariés avec chaque paie, un état détaillé séparé contenant les mentions suivantes:

14.03 (suite)

- ✓ 1) le nom et prénom du salarié
 - 2) le nombre d'heures normales
 - 3) le nombre d'heures supplémentaires de travail
 - 4) le taux horaire du salaire
 - 5) le montant du salaire brut
 - 6) la nature et le montant des retenues opérées
 - 7) le montant du salaire net.
- ✓ B) Lorsque les salariés travaillent à l'extérieur de l'usine, leur paie devra leur être remise soit en espèces le vendredi à midi ou par chèque le jeudi dans la semaine habituelle de l'Employeur.
- ✓ C) Lorsque les salariés recevront leur paie de vacances, elle devra leur être remise sur un chèque séparé, tout en respectant la clause 14.03 A).

ARTICLE 15

CLASSIFICATION DES EMPLOYES

- 15.01 ✓ Dans le cas des classifications pour lesquelles les règlements du Comité Paritaire stipulent une carte de qualification, tous les salariés devront se présenter au bureau des examinateurs du Comité Paritaire pour y passer les examens du Comité Paritaire pour leur qualification, selon les règles de l'apprentissage.

ARTICLE 16CLASSIFICATION (DESCRIPTIONS)

16.01

MONTEURS MECANICIENS ET HOMMES DE SERVICE (Mécaniciens)

Ces salariés doivent être qualifiés pour prendre charge complète de toutes les opérations se rapportant à l'industrie du verre relatives au service, à la réparation et à l'installation et à la présentation de tous métaux roulés, refoulés ou fabriqués, ou de tous matériaux les remplaçant ou les renforçant, de tous tubes de métal, de meneaux verticaux et horizontaux, de parements de métal ou autres matériaux de revêtement préfabriqués, de garnitures de fascies, de moulures, de panneaux de porcelaine, de porcelaine architecturale, de panneaux ou de dômes de verre ou de plastique ou de matériaux analogues, y compris tous les matériaux utilisés dans l'installation et l'érection de portes mobiles ou fixes, de cadres de portes, de châssis mobiles ou fixes, de cadres de châssis, de lucarnes faïtières, de fenêtres et de vitrines de toutes grandeurs, d'enceintes de bains, de portes, d'entrées et de vestibules, de portes, de montres-comptoirs, de devanture de boutiques, de murs-rideaux de toutes grandeurs ou de tous autres ouvrages similaires composés de métal en feuilles ou en moulures et posés avec une base adhérente ou autrement. Ils doivent aussi être capables de vérifier le travail à exécuter, d'effectuer les mesures nécessaires, de préparer le matériel pour effectuer les travaux et voir au chargement du camion, de faire signer les reçus et les comptes de livraison, de percevoir les paiements des clients et de faire les rapports quotidiens. Ces salariés doivent aussi être qualifiés pour lire et interpréter les plans relatifs à toutes les opérations décrites ci-dessus.

16.02 ✓

TAILLEUR DE VERRE A VITRE

Ces salariés doivent être aptes à se charger de la taille du verre à vitre, clair ou argenté, du verre ouvré, du verre coulé, du verre coloré et du verre coloré et ouvré, quelle que soit l'épaisseur et la forme de ces verres. Ils doivent de plus être capables d'exécuter des coupes en série (production cutting) avec ou sans l'aide de machines et/ou d'outils spéciaux.

16.03 ✓

CAMIONNEUR

Celui qui conduit son camion; fait le chargement et le déchargement, fait la livraison aux lieux indiqués par l'Employeur, fait signer les bons de livraison et collecte les argents. Le camionneur pourra être couvert par un bon de garantie payé par l'Employeur.

16.04 ✓

CONDUCTEUR DE MONTE-CHARGE

Ces salariés doivent être aptes pour opérer en sûreté et entretenir efficacement l'équipement mobile, les machines et les outils utilisés pour charger et décharger tout matériel à l'intérieur de l'atelier ou à l'extérieur.

16.05 ✓

ENCADREUR

Tout salarié qui, au moyen d'outils ou de machines, assemble ou perfore ou complète des pièces préparées.

- 16.06 ✓ EXPEDITEUR-RECEVEUR
Tout salarié qui charge et décharge les camions, classe le matériel dans l'entrepôt, prépare les expéditions selon les commandes et vérifie les réceptions; il peut occasionnellement conduire un monte-charge.
- 16.07 ✓ OPERATEUR DE MACHINE SPECIALISEE - CLASSE A
Tout salarié qui fait la lecture des schémas, lit et convertit les données requises et qui scie, rabote, corroye ou façonne le bois et autres matériaux, règle sa machine, les scies ou les couteaux et qui peut en faire l'entretien.
- 16.08 ✓ OPERATEUR DE MACHINE SPECIALISEE - CLASSE B
Tout salarié qui lit et convertit les données requises, et qui scie, rabote, corroye ou façonne les bois et autres matériaux, règle sa machine, les scies ou les couteaux et qui peut en faire l'entretien.
- 16.09 ✓ MONTEUR INTERIEUR - CLASSE A
Tout salarié qui lit et convertit les données requises, qui fait la lecture des schémas et qui, au moyen d'outils et de machines qu'il ajuste et entretient, prépare et assemble le bois et autres matériaux.

- 16.10 ✓ MONTEUR INTERIEUR - CLASSE B
Tout salarié qui lit et convertit les données requises et qui, au moyen d'outils et machines qu'il ajuste et entretient, prépare et assemble le bois et autres matériaux.
- 16.11 ✓ OPERATEUR DE SCIE
Tout salarié dont l'occupation principale est de couper au moyen d'une scie tout métal et/ou bois destiné à la fabrication de portes et fenêtres.
- 16.12 ✓ HOMME PREPOSE A LA MAINTENANCE
Celui qui peut accomplir avec compétence, c'est-à-dire, sans surveillance ou aide technique tous les travaux normaux de mécanique.
- 16.13 ✓ AIDE-GENERAL
Ces salariés sont chargés d'assister tous salariés classifiés dans l'exécution de leurs fonctions et d'accomplir toute tâche non classifiée. Ces aides généraux ne pourront travailler dans les catégories requérant une carte de compétence de monteurs-mécaniciens, monteurs de verre et de panneaux à tympan et leurs apprentis.
- 16.14 ✓ MONTEUR DE PANNEAUX DE PORTE PATIO
Salarié affecté à l'assemblage final de panneaux de porte patio.
- 16.15 ✓ PREPOSE AU SERVICE
Salarié qui est affecté à la manutention, au montage, au démontage, aux réparations ou aux ajustements des éléments préfabriqués destinés aux bâtiments de tous genres.

ARTICLE 17 CHANGEMENT DE CLASSIFICATION

- 17.01 ✓ L'Employeur peut exiger qu'un salarié travaille temporairement pour une période n'excédant pas dix (10) jours ouvrables consécutifs, dans une classification à laquelle il n'appartient pas, mais dans ce cas, son taux de salaire demeure celui de sa classification régulière.
- 17.02 ✓ Lorsqu'un changement est accordé à la demande du salarié, il est payé immédiatement au taux de sa nouvelle classification.

ARTICLE 18 TAUX SUPERIEURS DE SALAIRE

- 18.01 ✓ 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.

ARTICLE 19

PRIMES

- 19.01 ✓ A tout salarié pendant qu'il agit comme chef d'équipe de quatre (4) autres salariés ou plus, l'Employeur paiera une prime de \$0.40 l'heure.
- 19.02 ✓ PRIME POUR LE QUART DU SOIR
L'Employeur paiera à tous les salariés, à l'exception du gardien, travaillant et assignés au quart du soir, une prime de \$0.25 l'heure.
- 19.03 ✓ A tout salarié qui conduit un camion semi-remorque, l'Employeur paiera une prime de \$0.35 l'heure.
- 19.04 ✓ L'Employeur paiera au monteur de panneaux de porte patio, tel que défini à l'article 16.14, une prime de \$0.15 l'heure.

;

ARTICLE 20CONGES DE MATERNITE

- 20.01 ✓ 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.
- 20.02 ✓ La salariée sera rétablie dans ses droits d'ancienneté dès le premier jour de son retour au travail.
- 20.03 ✓ 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.

ARTICLE 21 HEURES DE TRAVAIL

- 21.01 ✓ La semaine régulière de travail est de quarante-deux (42) heures du lundi au vendredi inclusivement.
- 21.02 ✓ Tout travail accompli en dehors des heures régulières de travail prévues à la clause 21.01 des présentes sera du travail en surtemps et sera rémunéré à une fois et demie le taux horaire régulier du salarié.
- 21.03 ✓ Tout travail exécuté le dimanche sera rémunéré à raison de deux (2) fois le taux horaire régulier du salarié.
- 21.04 ✓ Tout travail exécuté un jour de congé chômé sera rémunéré à temps double.
- 21.05 ✓ En aucun cas, il n'y a cumul de temps supplémentaire.
- 21.06 ✓ Une période de repas 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 céduier ces périodes de repos. Le salarié qui sera requis de travailler en surtemps aura droit à une période de repos de dix (10) minutes à la fin de son quart avant de reprendre le travail.

21.07 ✓ A)

INDEMNITE DE PRESENCE

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 travail 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.

✓ B)

EXCEPTIONS (le paragraphe 1 ne s'applique pas)

Dans le cas où les travaux sont suspendus en raison de lignes de piquetage, ou 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 22

OUVRAGES EN DEHORS DE LA VILLE

- 22.01 ✓ Dans le cas d'un ouvrage en dehors de la Ville, l'Employeur fournira le transport aller et retour et paiera jusqu'à concurrence de \$16.00 par jour pour les repas établis comme suit: \$4.00 déjeuner, \$6.00 dîner, \$6.00 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.
- 22.02 ✓ ALLOCATION DE REPAS
Lorsqu'un salarié doit travailler plus de trois (3) heures après l'heure où il finit normalement son travail sans en avoir été avisé la veille, il a droit à une somme de \$6.00 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 \$6.00. Dans le cas d'un préposé au service, la somme de \$6.00 pour repas après minuit doit lui être payée s'il a travaillé les trois (3) heures consécutives précédant minuit.

22.03

Aucun salarié n'est tenu d'utiliser son véhicule pour le service de son Employeur. Si, à la demande de celui-ci, le salarié utilise son véhicule au bénéfice de l'Employeur, il a droit de recevoir une indemnité de \$0.23 du mille parcouru, qui est réputé couvrir tous les frais de véhicule du salarié.

(Ces allocations devraient être faites en dehors du chèque de paie régulier).

ARTICLE 23

AVANTAGES SOCIAUX

23.01

L'Employeur versera une cotisation de vingt-cinq sous (25¢) par heure effectuée et pour le compte de chacun de ses Salariés à l'Union. De plus, l'Employeur devra précompter sur le salaire de chacun de ses Salariés une cotisation de cinq sous (5¢) par heure effectuée et cette contribution servira à avoir une assurance collective et un fond de pension.

ARTICLE 24CLAUSES GENERALES

- 24.01 . ✓ 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.
- 24.02 ✓ 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.
- 24.03 ✓ 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.

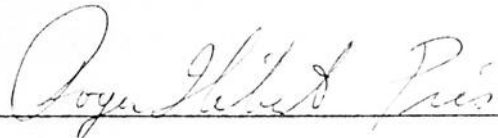
ARTICLE 25 DUREE DE LA CONVENTION

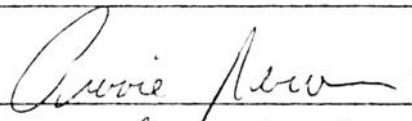
- 25.01 Sauf en ce qui regarde les taux de salaire, la présente convention entre en vigueur à compter de sa signature pour se terminer le 1er avril 1986.
- 25.02 Sans restreindre la portée de la clause de rétro-activité établie dans la présente convention, la convention actuelle s'appliquera dans tous ses effets applicables jusqu'à ce qu'une nouvelle convention soit signée; cependant, advenant une grève ou une contre-grève, l'assurance-groupe sera maintenu si le salarié fait d'abord parvenir à l'Employeur 100% de la prime.
- 25.03 Il est convenu et compris que la présente convention sera faite en langue française.


EN FOI DE QUOI, LES PARTIES, PAR LEURS REPRESENTANTS DUMENT MANDATES,
ON SIGNE LA PRESENTE CONVENTION, A VILLE STE CATHERINE, le 13 septembre 1983.


LES ENTREPRISES MARCHAND (1979) LTEE

VITRIERS TRAVAILLEURS DU VERRE,
LOCAL 1135









LEITRE D'ENTENTE

ENTRE: LES ENTREPRISES MARCHAND (1979) LTEE

ET: VITRIERS TRAVAILLEURS DU VERRE, LOCAL 1135
ayant sa principale place d'affaires au
110 ouest, Crémazie, suite 640 dans les
cité et district de Montréal.

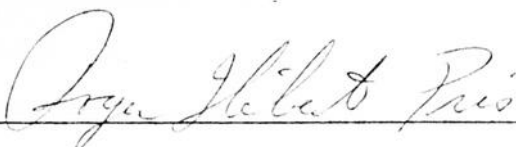
RETROACTIVITE


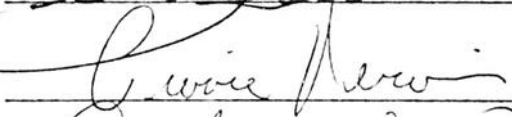


La clause 14.01 prévoit que le taux qui y sont stipulés sont applicables à compter du 1er avril 1983. Le montant de rétroactivité, résultant de cette disposition, s'applique seulement à l'augmentation salariale prévue à l'article 14.01 et sera payé dans les trente (30) jours de la signature de la présente convention collective.

FAIT A VILLE STE CATHERINE
CE, 13ème jour de septembre 1983.

LES ENTREPRISES MARCHAND (1979) LTEE

VITRIERS TRAVAILLEURS DU VERRE,
LOCAL 1135



APPENDICE "B"

FORMULE DE GRIEF

DATE:

Nom de l'Employeur

Adresse

Ville Tél.:

Nom du Salarié

Adresse

Ville Tél.:

Date d'embauchage

Classification Taux

Nature du grief: (Faire description sommaire des faits)

.....
.....
.....
.....

Remarques au verso

.....
Signature du Salarié

.....
Signature du Délégué d'Union