Gouvernement du Québec
Ministère du Travail
Bureau du commissaire général du travail

DÉPÔT

Dépôt N°: 8 5 0 2 1 6 7

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

[X] Certificat accordé [ ] Dépôt refusé

04069-1

Objet	[ ] 1ière convention [X] Renouvellement [ ] Entente [ ] Autres			**Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances**	Q 20528-01
Date	Signature: 85-02-18	Réception: 85-02-25	**Durée** Du: 85-01-31	Au: 87-01-31	**Nombre de salariés régis par la convention collective** 4

Association	Employeur
[X] Déposant Vitriers & Travailleurs du Verre Local 1135 de la Fraternité Internationale des Peintres et Métiers Connexes 2030, Boulevard Père Lelièvre Suite 368 Duberger, Québec Att.: M. Roger Huot	[ ] Déposant Solaris Québec Inc. 6150, Boul. Ste-Anne L'Ange-Gardien Cté. Montmorency, Québec G0A 2K0
[ ] Déposant, si autre que les parties	Région 03-03 Activité 3562-05 Affiliation 07 FTQ

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

Pour le commissaire général du travail

Signature: Pierre Demers. Date: 85-02-26

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

003 (094)

RECHERCHE

CONVENTION COLLECTIVE

ENTRE

SOLARIS QUEBEC INC.
6150, boul. Ste-Anne
L'ANGE GARDIEN, CO. MONTMORENCY
(QUEBEC) G0A 2K0

ci-après appelé l'employeur

ET

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

ci-après appelé l'Union

CONVENTION COLLECTIVE

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 Maind'Oeuvre selon le Code du Travail.

1.03 Le mot "Employeur" dans la présente convention désigne Solaris Québec Inc.

1.04 Le mot "Délégué d'Union" (Steward) dans la présente convention désigne 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 Le mot "Agent-d'affaires" dans la présente convention désigne un employé permanent de l'union rémunéré par elle, pour l'administration de la présente convention et des unités de négociations qui y sont assujettis.

1.06 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 le plus haut dans leur classification.

RC
RG

1.07 Le mot "Contremaître" dans la présente convention désigne un salarié reconnu comme représentant de l'employeur en vertu de l'article 5.04 A, qui exerce le contrôle et la direction des employés sous ses ordres et reconnu comme tel par le service du droit d'association du Ministère du Travail.

Le contremaître est exclu de l'unité d'accréditation.

RH

RC

ARTICLE 2 - RECONNAISSANCE

2.01 L'employeur reconnaît l'Union comme le seul agent négociateur et représentant des salariés auxquels la présente convention s'applique, soit tous les salariés au sens du Code du travail, à l'exception des employés de bureau et des vendeurs.

2.02 L'Union reconnaît Solaris Québec Inc. 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 de l'Employeur tel que stipulé dans le certificat d'accréditation émis par le Ministère du Travail et de la Main d'Oeuvre.

RH
RC

ARTICLE 3 - PORTÉE DE LA CONVENTION

3.01 La présente convention s'applique à tout travail exécuté par les employés de Solaris Québec Inc., tel que décrit à l'article 16.

RG
RC

ARTICLE 4 - SÉCURITÉ SYNDICALE ET DÉDUCTIONS

4.01 a) Tout salarié devra devenir membre de l'union et le demeurer tant que durera la présente convention ou tout renouvellement de celle-ci.

b) Le nouveau salarié devra payer une initiation de 10 fois son taux horaire dans les (30) trente premiers jours de son embauche, et se conformer aux règlements de la constitution.

c) 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. 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.

4.02 L'employeur s'engage à remettre mensuellement dans les quinze (15) jours qui suivent la fin de chaque mois, les cotisations syndicales accompagnées d'un rapport de cotisation syndicale au secrétaire financier de l'union. Pour les fins de la rédaction dudit rapport, l'union fournira à l'employeur les formules appropriées.

4.03 L'Employeur avisera le délégué 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 de ce salarié.

RH
RC

4.04 Si un nouveau salarié refuse de devenir membre de l'Union conformément à la convention collective, l'employeur devra congédier le salarié immédiatement.

4.05 L'Employeur s'engage à aviser tout nouveau salarié assujetti à la présente convention, des dispositions qui y sont contenues relatives aux déductions syndicales.

RH
RC

ARTICLE 5 - DÉLÉGUÉ D'UNION ET AFFAIRES SYNDICALES

5.01 L'Employeur accepte la nomination d'un délégué d'Union.

5.02 Le Délégué d'Union devra être un employé régulier de l'employeur et âgé d'au moins 21 ans. Il devra aussi avoir au moins un (1) an d'ancienneté au service de l'employeur, à moins qu'aucun employé ayant un (1) an d'ancienneté ou plus ne désire occuper cette fonction, l'Union pourra nommer un délégué.

5.03 Le délégué d'Union sera le dernier mis à pied à la condition de douze (12) employés et plus.

5.04 a) L'Employeur fournira à l'Union le nom de son contremaître, gérant général ou son représentant et autres officiers qui pourront être appelés à agir au nom de l'Employeur dans l'application de la présente convention.

b) L'Employeur s'engage à donner instructions à tous les membres de son personnel dirigeant de coopérer avec le délégué dans l'accomplissement des devoirs de ce dernier.

5.05 L'Union doit fournir à l'employeur le non du délégué, celui-ci ne sera officiellement reconnu qu'au moment où l'Union aura avisé ou déposé à la poste un avis écrit au représentant de l'employeur.

RH
RC

5.06 L'Union s'engage à donner instruction au délégué de donner sa collaboration la plus entière à l'employeur et à son personnel dirigeant.

5.07 L'Agent d'affaires de l'Union aura accès à l'établissement de l'employeur à tous les mois durant les heures d'affaires pour enquêter et vérifier si les termes de la présente convention collective sont observés, pourvu qu'il avise au préalable l'employeur qui ne sera pas indûment refusé.

5.08 L'agent d'affaires peut deux (2) fois par année, sur rendez-vous avec l'Employeur ou son représentant, vérifier ses listes de précompte de cotisations syndicales déjà reçues de l'employeur aux lieux et temps convenus avec l'employeur.

5.09 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, à condition que:

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. 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;

RK
RC

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

5.10 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 maximale de six (6) 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 six (6) mois, le Salarié sera considéré comme mis à pied à partir de la date de son départ.

5.11 L'Employeur accordera la permission aux délégués de s'absenter sans paie, pour leurs permettre d'assister aux conventions ou aux conférences de l'Union.

RC

ARTICLE 6 - PROCÉDURE DE GRIEFS

6.01 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.

6.02 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.

6.03 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.

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

Les parties conviendront d'une date d'enquête et d'audition entre elles. Faute d'entente entre les parties, l'une ou l'autre des parties pourra s'adresser à l'expiration du délai ci-haut mentionné au Ministère du Travail pour la nomination d'un arbitre.

RH
RC

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. 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 y aura déchéance du grief pourvu que l'Employeur ait invoqué le retard dès l'étape où il y a eu retard.

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 par suite de 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.

RH
RC

6.10 Tout avis disciplinaire, toute mesure disciplinaire et toute infraction mentionnée 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.

R.H.
RC

ARTICLE 7 - CONGÉS CHÔMÉS ET PAYÉS

7.01 La fête est payable quel qu'en soit le jour;

- Jour de l'An;
- Lendemain du Jour de l'An;
- Vendredi Saint;
- Lundi de Pâques
- Fête de la Reine;
- Le 24 juin;
- Le 1er juin;
- Fête du Travail;
- Jour de l'Action de Grâces;
- Le 24 décembre
- Noël;
- Le 26 décembre
- Le 31 décembre

Pour chacun des jours mentionnés ci-dessus chaque salarié doit recevoir l'équivalent d'une journée de travail aux taux régulier du salaire.

7.02 Pour avoir droit à l'indemnité afférente à un jour férié ou à un groupe de jours fériés consécutifs, le salarié doit être au service de l'Employeur depuis vingt (20) jours ouvrables et avoir travaillé durant la journée normale qui précède et qui suit le jour férié. Une absence pour cause de maladie, une absence permise par la convention ou un décret ou autorisée par l'Employeur durant l'un de ces jours ainsi qu'une mise à pied dans les quinze (15) jours qui précèdent ou un rappel dans les quinze (15) jours qui suivent n'effectent pas le droit à l'indemnité afférente à ce jour férié, ou à un groupe de jours fériés consécutifs.

RH
RC

7.03 Si des jours fériés tombent pendant la semaine de vacances d'un employé, celui-ci recevra en plus de la rémunération de vacances, des journées additionnelles de salaire pour lesdits jours fériés.

7.04 Une même période d'absence pour cause de maladie ne peut justifier le paiement de plus d'un congé chômé et payé ou d'un groupe de congés chômés et payés successivement fêtés.

7.05 Après entente entre l'Union et l'Employeur, un congé chômé et payé peut être déplacé.

7.06 Les jours fériés décrétés par la loi ou ordonnance seront payés de la manière prévue auxdites lois pour tous les salariés.

7.07 Indemnité des jours fériés chômés et des vacances annuelles;

A) L'année de référence pour fin de calcul de la paie de vacances est comprise entre le 1er juillet et le 30 juin de chaque ennée.

B) Tous les salariés qui, au 30 juin 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 service, jusqu'à concurrence d'un maximum de dix (10) jours. Le taux de l'indemnité sera de quatre pourcent (4%) du salaire brut gagné au 30 juin de l'année alors en cours.

RA
RC

C) Tout salarié qui, au 30 juin de chaque année, a complété un (1) an et moins de cinq (5) ans d'ancienneté au service de l'employeur a droit à une période de deux (2) semaines de vacances rémunérées en pourcentage du salaire brut calculé comme suit.

- quatre (4%) pour les salariés ayant complété un (1) an et moins de deux (2) ans d'ancienneté.

- cinq (5%) pour les salariés ayant complété deux (2) ans, et moins de quatre (4) ans d'ancienneté.

- six (6%) pour les salariés ayant complété quatre (4) ans, et moins de cinq (5) ans d'ancienneté.

D) Tout salarié qui, au 30 juin de chaque année, a complété cinq (5) ans ou plus d'ancienneté au service de l'employeur a droit à une période de trois (3) semaines de vacances rémunérées au (%) du salaire brut calculé comme suit:

- sept (7%) pour les salariés ayant complété cinq (5) ans et moins de six (6) ans d'ancienneté.

- sept (7%) pour les salariés ayant complété six (6) ans et moins de huit (8) ans d'ancienneté.

- huit (8%) pour les salariés ayant complété huit (8) ans et moins de dix (10) ans d'ancienneté.

- dix (10%) pour les salariés ayant complété dix ans et plus d'ancienneté.

RW
RC

7.08 A) Pour les fins de la prise de vacances, l'Employeur peut fermer son atelier pendant les deux dernières semaines complètes de juillet, ou pendant la période de vacances de l'industrie de la construction. Pour le salarié qui a droit à une troisième semaine de vacances, cette troisième semaine sera déterminée par ancienneté, et pourra être prise aux dates qui conviendront à l'Employeur.

B) L'employeur doit faire remise de ces montants à tous les mois dans un compte en fidéicomie, affecté spécialement aux payes de vacances des employés de Solaris Québec, régis par le Ministère du Travail et de la main-d'Oeuvre. Cette indemnité de vacances doit être remise aux salariés avant leur départ pour les vacances, mises à pied ou licenciement.

L'employeur devra faire rapport à l'Union du montant accumulatif de vacances lors de sa remise tous les mois au compte en fidéicomie.

7.09 CONGÉS SPÉCIAUX

Tout salarié ayant complété sa période de probation aura droit à trois (3) jours de congés payés:

A) Lors du décès de son conjoint, père, mère, un de ses enfants, (funérailles d'adultes), frère soeur, un de ses beaux-parents;

B) Lors du mariage s'il se marie en dehors de sa période de vacances.

RW
RC

7.10 Tout salarié ayant terminé sa période de probation aura droit à un jour (1) de congé payé:

A) Lors de la naissance d'un enfant;

B) Lors de l'adoption d'un enfant;

C) Lors du décès de ses grand-parents, beau-frère ou belle-soeur;

Les congés mentionnés aux clauses 7.09 A et B et 7.10 A, B, et C ne seront payés que s'ils coïncident avec un jour où le salarié est tenu de se rapporter au travail et en autant qu'ils soient pris entre le décès et le jour des funérailles, ou au moment de la naissance ou le jour de l'adoption.

RG
RC

ARTICLE 8 - ANCIENNETÉ

8.01 L'ancienneté signifie la durée des services continus d'un salarié pour le compte de l'employeur à compter de la date de son embauche.

8.02 Tout salarié sera soumis à une période de probation d'une durée de soixante et dix (70) jours de travail à temps complet pour le compte de l'employeur. Durant cette période de probation, à moins de stipulations contraires, le salarié bénéficie de tous les avantages de la convention collective, mais il ne peut recourir à la procédure de règlement des griefs dans le cas de réclamation de salaire et autres avantages monétaires.

8.03 L'ancienneté de tout salarié se perd quand:

1. Il quitte volontairement son emploi ou démissionne;

2. Il n'églige de se rapporter au travail pour une période excédant quatre (4) jours consécutifs sans raison valable;

3. Il est absent pour plus de douze (12) mois consécutifs pour raison résultant d'un accident ou d'une maladie non-industrielle, l'ancienneté ne se perdra qu'après dix-huit (18) mois d'absence.

4. Il est mis à pied pour une période de plus de huit (8) mois consécutifs.

RN
RC

5. Il ne se présente pas au travail après une mise à pied le troisième (3e) jour ouvrable de la réception d'un avis écrit d'un rappel au travail que l'employeur lui a adressé à la dernière adresse connue avec copie à l'Union; cependant l'employeur pourra remplacer cet avis par un appel téléphonique au salarié en présence du Délégué d'Union, auquel cas, il devra se présenter à la date fixée.

6. Il est congédié pour cause.

8.04 Dans les cas d'un mise à pied ou d'un rappel au travail, l'Employeur convient de reconnaître le principe de l'ancienneté générale.

8.05 a) Tout salarié qui a complété sa période de probation et qui est mis à pied pour moins de quinze (15) jours recevra un préavis d'un (1) jour ouvrable avant la date de mise à pied.

b) Tout salarié qui a complété sa période de probation et qui est mis à pied pour plus de quinze (15) jours recevra un préavis de cinq (5) jours ouvrables avant la date de la mise à pied.

8.06 Au début de 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 et sa classification.

8.07 Dans le cas d'une ouverture de poste assujetti à la présente convention collective, l'employeur affichera le poste et les exigences requises et tout salarié intéressé pourra faire application dans les cinq (5) jours de l'affichage.

RH
RC

L'Employeur prendra en considération les critères d'ancienneté et de capacité à faire le travail, étant entendu qu'à capacité égale, l'ancienneté prévaudra, et l'applicant qui semblera le mieux qualifié pour le poste ouvert aura une période d'essai maximale de trente (30) jours ouvrables, sauf entente contraire entre les parties. A l'expiration de cette période d'essai, l'employeur prendra sa décision pour combler le poste de façon permanente soit par l'applicant à l'essai, sinon par toute personne de son choix.

RA
RC

ARTICLE 9 - SÉCURITÉ ET SANTÉ

9.01 L'Employeur prendra les dispositions nécessaires pour maintenir à un niveau valable les normes de sécurité et de salubrité au travail. L'Union collaborera avec l'Employeur pour maintenir l'observance stricte de toute la règle de sécurité et de salubrité. De plus, l'Employeur devra se conformer à la loi sur la santé et sécurité au Travail.

9.02 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 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 après entente avec la direction.

d) Aucun perte de droits, de bénéfices, de salaire, de revenus 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.

RC

9.03 L'Employeur s'engage à assurer les premiers soins à l'intérieur de l'usine. De plus, chaque camion de l'Employeur devra être muni d'une trousse de premiers soins.

9.04 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.

9.05 Un salarié victime d'un accident de travail qui nécessite son absence du travail pour visiter le médecin ou l'hôpital aura droit à sa journée régulière de paie le jour de l'accident, 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.

9.06 L'Employeur fera en sorte que l'usine soit maintenue à une température convenable pour le bien-être des salariés et le bon fonctionnement de l'usine, le tout conformément aux normes décrétées par le Ministère du Travail.

9.07 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.

RK
RC

9.08 Tout salarié exécutant une nouvelle opération ou tout nouveau salarié reçoit une période d'entraînement théorique et pratique. L'employeur détermine au préalable la durée de cet entraînement.

9.09 Concernant la santé et la sécurité au travail les parties s'entendent d'avoir recours à la procédure de règlement de griefs.

RA
RC

ARTICLE 10 - TABLEAU D'INFORMATIONS

10.01 L'Union aura l'usage du tableau d'information dans l'atelier de l'employeur à l'endroit désigné par celui-ci. Les avis affichés par l'Union devront être initialés au préalable par le gérant général ou son représentant.

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 de l'employeur.

RN
RC

ARTICLE 11 - DROITS 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.

RH
RC

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 ni l'Employeur dans une grève de sympathie.

RN
RC

ARTICLE 13 - HEURES DE TRAVAIL

13.01 La semaine régulière de travail est de quarante heures (40) réparties du lundi au vendredi inclusivement.

13.02 a) La journée régulière de travail est de huit heures (8) pour chaque jour de la semaine régulière de travail.

b) Exeption: Homme de service, entente avec l'employeur pour les heures. Après quarante (40) heures travaillées, les heures qui suivent seront payées à temps et demie (½).

13.03 a) Tous les Salariés bénéficient d'une période de repos de quinze (15) minutes au milieu de chaque demie journée de travail.

b) A la fin de la journée normale de travail, si l'employé est requis de faire du temps supplémentaire sans heure de repas, il a droit à quinze (15) minutes payées de repos.

c) Une période de quinze (15) minutes de repos sans perte de salaire sera accordée après chaque période de quatre (4) heures supplémentaires qui sont effectuées de façon continue.

13.04 L'Employeur s'engage à fournir à tous ses salariés qui se présentent au travail un minimum de quatre (4) heures de travail.

RN.
RC

ARTICLE 14 - TEMPS SUPPLÉMENTAIRES ET PRIMES

14.01 Tout travail exécuté après une journée normale de travail sera considéré comme du temps supplémentaire et sera rémunéré une fois et demi le taux horaire régulier du salarié.

14.02 Tous salarié qui aura à travailler le samedi sera rémunéré au taux de une (1) fois et demi (1 ½) le taux horaire régulier; le dimanche, il sera rémunéré deux (2) fois le taux horaire régulier.

14.03 Tout travail exécuté un jour de congé chômé et payé sera rémunéré au taux de une fois et demi (1 ½) le taux horaire régulier du Salarié en plus de paiement du congé chômé et payé.

14.04 Avec entente il peut y avoir cumul de temps supplémentaire, à condition de plus de dix (10) heures par semaine.

14.05 a) Le travail en temps supplémentaire est volontaire et il doit être offert par ordre d'ancienneté aux salariés désireux et capable de l'effectuer.

b) Par dérogation à l'article 14.05-a, dans les cas où les besoins de la production nécessitent du travail en temps supplémentaire et que personne n'a accepté de l'effectuer par ordre inverse d'ancienneté et en tenant compte de leurs capacités à faire le travail, ce travail obligatoire en temps supplémentaire ne pourra dépasser quatre (4) heures par journée ouvrable ou le samedi matin.

RN
RC

14.06 a) A tout salarié pendant qu'il agit comme chef d'équipe, l'employeur paiera une prime de trente sous (.30¢) l'heure.

b) L'Employeur paiera à tous les salariés travaillant et assignés au quart du soir, une prime de vingt sous (.20¢) l'heure. Les heures régulières du quart du soir commencent et se terminent entre seize heures (16:00) et douze heure trente (12:30).

c) L'Employeur paiera à tous les salariés travaillant et assignés au quart de nuit une prime de trente sous (.30¢) l'heure. Les heures régulières du quart de nuit commencent à douze heures trente (12:30) et se terminent à neuf heures trente (9:30).

RW
RC

ARTICLE 15 - INDEMNITÉ DE PRÉSENCE

15.01 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 travail ce jour-là. L'Employeur peut exiger que ce salarié demeure à sa disposition pendant les heures d'attente payées.

EXCEPTIONS (1er paragraphe 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.

RH
RC

ARTICLE 16 - SALAIRES ET CLASSIFICATIONS

16.01

	TAUX ACTUELS
- Expédition-Réception	9.15 $
- Homme de service	9.15 $
- Chauffeur de camion	9.15 $
- Ouvrier d'atelier "A"	9.10 $
- Ouvrier d'atelier "B"	8.90 $
- Débiteur	9.15 $
- Assembleur "A"	8.85 $
- Assembleur "B"	8.45 $
- Manoeuvre	7.85 $
- Etudiant	6.00 $

16.02 CLASSIFICATIONS (description)

Pour les fins du présent contrat, le genre de travail et les devoirs des employés sont comme suit:

A) CHEF D'EQUIPE: Salarié qui, de façon habituelle, dirige et surveille des salariés tout en étant affecté lui-même à la production.

B) CONDUCTEUR DE MACHINES, CLASSE "A": Salarié justifiant de deux (2) ans d'expérience, qui transpose les données requises, fait la lecture des schémas, scie, rabote, corroye ou façonne le bois et autres matériaux, régle sa machine, les scies ou les couteaux et qui peut en faire l'entretien.

RN
RC

C) CONDUCTEUR DE MACHINES, CLASSE "B": Salarié qui transpose les données requises, 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.

D) APPROVISIONNEUR DE MACHINES: Salarié qui approvisionne des machines servant à façonner ou travailler le bois et d'autres matériaux, et qui les met en marche et les arrête.

E) MESUREUR: Salarié qui détient un certificat d'une association attestant de sa capacité pour mesurer ou classer le bois.

F) EBENISTE: Salarié qui transpose les données requises, agence le bois et en connaît les essences et qui, d'après les traçés de débitage, accomplit de façon habituelle tous les travaux de préparation, d'assemblage et de finition en atelier, d'ouvrages visés par le champs d'application.

G) OUVRIER D'ATELIER, CLASSE "A": Salarié justifiant de trois (3) ans d'expérience, qui transpose les données requises, fait la lecture des schémas, et qui, au moyen d'outils et de machines qu'il règle et entretient, prépare et assemble le bois et autres matériaux ou produits en éléments préfabriqués destinés aux bâtiments de tous genres.

RH
RC

H) OUVRIER D'ATELIER, CLASSE "B": Salarié qui transpose les données requises et qui, au moyen d'outils et de machines qu'il règle et entretien, prépare et assemble le bois et les autres matériaux ou produits en éléments pré-fabriqués destinés aux bâtiments de tous genres.

I) ASSEMBLEUR: Salarié qui transpose les données requises, et qui, au moyen d'outils et de machines, assemble des pièces préparées de bois ou autres matériaux en éléments pré-fabriqués destinés aux bâtiments de tous genres.

J) PEINTRE, CLASSE "A": Salarié qui, au moyen d'équipement qu'il entretien, prépare, assortit ou applique les teintures, les couleurs, les peintures, les vernis, les laques synthétiques et autres produits.

K) PEINTRE, CLASSE "B": Salarié qui, au moyen d'équipement qu'il entretient, applique les teintures, les couleurs, les peintures, les vernis, les laques synthétiques et autres produits.

L) PEINTRE, CLASSE "C": Salarié qui applique en série sur tous genres de surfaces, les couches d'apprêts, les teintures ou les peintures au moyen d'équipement qu'il entretien.

M) VÉRIFICATEUR: Salarié qui transpose les données requises et qui, au moyen d'outils s'assure de la qualité et des normes de fabrication ou vérifie l'installation d'ouvrages de menuiserie.

RH
RC

O) EXPÉDITIONNAIRE: Salarié qui aide à contrôler la réception, l'expédition et l'inventaire de tous les produits ou matériaux pour l'entreprise; il peut, occasionnellement, conduire un tracteur ou un chariot élévateur.

P) MÉCANICIEN DE MACHINES FIXES: Le "mécanicien de machines fixes" défini dans la loi sur les mécaniciens de machines fixes (L.R.Q., 1964, c. M6) et ses modifications.

Q) MACHINISTE: Salarié affecté au réglage, à l'entretien ou à la réparation de machines ou de l'outillage manuel, à la fabrication, au modelage ou à l'affûtage des couteaux de machines, à l'affûtage des scies et à la mise en place ou au déplacement de machines ou de leurs accessoires.

R) AIDE MACHINISTE: Salarié qui, sous la surveillance d'un machiniste, est affecté au réglage, à l'entretien ou à la réparation de machines ou de l'outillage manuel, à la fabrication, au modelage ou à l'affûtage des couteaux de machines, à l'affûtage des scies ou à la mise en place ou au déplacement de machines ou de leurs accessoires.

S) CONDUCTEUR DE CHARIOT ELEVATEUR: Salarié qui conduit et entretient les engins de manutention.

T) GARDIEN: Salarié qui fait la surveillance, le ménage, de menus travaux d'entretien ou le chauffage dans le cas d'installations non visées par la Loi des mécaniciens de machines fixes (L.R.Q. 1964 c. M6) et ses modifications.

RA
RC

U) SALARIÉ POLYVALENT: Salarié qui effectue des travaux qui relèvent de plusieurs emplois sans que la durée du travail visée par chacun n'excède vingt (20) heures au cours de la semaine.

V) MANOEUVRE: Salarié pour lequel aucun autre emploi n'est prévu dans la présente section.

W) ÉTUDIANT: Salarié qui fréquente une maison d'éducation de façon habituelle et dont la durée d'emploi n'excède pas soixante-cinq (65) jours ouvrables par année.

X) PRÉPOSE AU SERVICE: Salarié qui est affecté à la manutention, au montage au démontage, aux réparations, aux ajustements des éléments pré-fabriqués destinés aux bâtiments de tous genres. Mais ces travaux ne s'appliquent pas pour ouvrage en dehors de l'usine.

Y) CHAUFFEURS: Ces salariés conduisent les camions semi-remorques ou remorques, qu'ils opèrent excluant camions (pick-up) d'une tonne ou moins. Ils effectuent la livraison, font les perceptions nécessaires des clients et chargent et déchargent leur camion.

Z) DÉBITEUR: Salarié justifiant de deux (2) ans d'expérience qui transpose les données requises, fait la lecture des schémas, 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.

RH
RC

16.03 Les taux de salaire et classifications prévus à l'article 16.01 et 16.02 font partie intégrante de la présente convention collective.

16.04 Le taux de salaire à l'embauche d'un manoeuvre, sauf dans le cas d'un étudiant, sera réduit de vingt-cinq sous (0.25¢) l'heure durant les soixante-quinze (75) premiers jours d'emploi basés sur les taux respectifs de salaire de la convention collective.

16.05 Aucun salarié ne subira une diminution de salaire à la suite de l'application des taux de salaire prévus à l'article 16.01 de la présente convention.

16.06 CHANGEMENT DE CLASSIFICATION

L'Employeur peut exiger que le salarié travaille temporairement (pour une période inférieure à vingt (20) jours continus) dans une classification inférieure ou supérieure à laquelle il appartient, mais dans ce cas, son taux de salaire demeure celui de sa classification régulière. Après vingt (20) jours continus, il doit être classé dans sa nouvelle classification.

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

RH
RC

16.08 TAUX SUPÉRIEURS DE SALAIRES

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.

16.09 Si l'Employeur refuse de classer un salarié, il sera loisible à l'Union de faire appel au Comité Paritaire. La décision du Comité Paritaire sera obligatoire et liera les parties.

16.10 Le salaire est versé en espèces le vendredi à 12:00 heures ou par chèque au plus tard le jeudi, dans la semaine habituelle de l'Employeur.

16.11 L'Employeur doit remettre aux salariés avec sa paie, un état détaillé 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) la classification;
i) le pourcentage de vacances;

RH
RC

16.12 Lorsque les salariés travaillent à l'extérieur de l'usine, leur paie leur sera remise sur les lieux du travail, soit en espèces à 12:00 heures le vendredi, ou par chèque au plus tard le jeudi dans la semaine habituelle de l'employeur.

RH
RC

ARTICLE 17 - TRANSPORT, REPAS ET PENSION

17.01 Tout salarié requis d'exécuter un travail en dehors d'un rayon de quarante (40) milles de l'usine et qui ne peut réintégrer son domicile après les heures de travail, a droit à un montant maximum de trente-cinq dollars (35.00$) par jour.

17.02 Le salarié requis d'exécuter un travail en dehors d'un rayon de quarante (40) milles de l'usine et qui peut réintégrer son domicile après les heures de travail a droit aux allocations de repas suivantes: 3.50$ déjeûner, 6.00$ dîner, 8.00$ souper.

17.03 Toutefois, il sera possible au salarié d'obtenir une allocation supérieure aux montants prévus aux clauses 17.01 et 17.02 après entente avec l'employeur et sur présentation des pièces justificatives qui pourraient être requises par l'employeur.

17.04 Tout salarié requis de voyager pour se rendre à un travail à l'extérieur de l'usine et en revenir reçoit le paiement de toutes les heures consacrées à tel voyage au taux simple jusqu'à un maximum de huit heures (8).

17.05 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 trente-cinq cents (.35¢) du kilomètre parcouru, qui est réputée couvrir tous les frais de véhicule du salarié (ces allocations devraient être faites en dehors du chèque de paie régulier).

RH
RC

ARTICLE 18 - CONGÉS DE MATERNITÉ

Congé de maternité, dans le présente article, on entend par:

a) "certificat médical": un témoignage écrit et signé d'une personne ayant le droit d'exécuter la médecine suivant les lois du Québec.

b) "congé de maternité": une absence du travail motivée par une grossesse ou ses suites et autorisée par la présente convention.

c) "naissance": la fin d'une grossesse à terme, prématurée ou par fausse-couche naturelle ou provoquée légalement.

18.01 Pour bénéficier d'un congé de maternité, une salariée doit avoir complété vingt (20) semaines d'emploi pour un même employeur dans les douze (12) mois qui précèdent la date du préavis et être à l'emploi de cet employeur le jour précédant le préavis.

18.02 La salariée doit donner par écrit à l'employeur, un préavis d'au moins trois (3) semaines de son intention de se prévaloir du congé de maternité à compter de la date qu'elle précise.

18.03 Le préavis peut être de moins de trois (3) semaines si le certificat médical atteste du besoin de la salariée de cesser le travail dans un délai moindre.

RH
RC

En cas de fausse-couche naturelle ou provoquée légalement ou en cas d'urgence de l'état de la grossesse en entraînant l'arrêt de travail, la salariée doit, aussitôt que possible, donner à l'employeur un avis accompagné d'un certificat médical attestant de la fausse couche ou de l'urgence.

18.04 Sous réserve des clauses 10 et 11, la salariée a droit à une période continue de congé de maternité n'excédant pas dix-huit (18) semaines, qu'elle peut répartir à son gré avant et après la date prévue pour la naissance. Ce congé ne peut cependant commencer qu'à compter du début de la seizième (16e) semaine précédant la date prévue pour la naissance.

18.05 Si la naissance a lieu après la date prévue, la salariée a droit automatiquement à une extension du congé de maternité, équivalente à la période de retard. Cette extension n'a pas lieu si la salariée peut bénéficier par ailleurs d'au moins deux (2) semaines de congé de maternité après la naissance.

18.06 Sur présentation d'un certificat médical à l'effet que les conditions de travail de la Salariée comportent des dangers physiques pour elle ou pour l'enfant à naître, elle peut demander d'être affectée à d'autres tâches jusqu'au moment de son congé de maternité. La Salariée ainsi mutée conserve à cet autre poste, les droits et privilèges rattachés à son poste régulier.

RH
RC

Si l'employeur n'effectue pas la mutation dans un délai de huit (8) jours, la Salariée a droit à un congé de maternité spécial se prolongeant jusqu'au début de la 8e semaine précédant la date prévue de la naissance. Dans ce cas, le congé de maternité suit immédiatement ce congé.

18.07 A partir de la 6e semaine qui précède la date prévue pour la naissance, l'employeur peut exiger par écrit de la Salariée enceinte qui est encore au travail, un certificat médical établissant qu'elle est en mesure de travailler.

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

18.08 Lorsqu'un danger de fausse-couche, exige un arrêt de travail, la salariée a droit à un congé de maternité spécial de la durée prescrite par un certificat médical qui atteste le danger existant. Le cas échéant, ce congé est réputé être le congé de maternité prévu à l'article 4, à compter du début de la huitième 8e semaine précédant la date prévue de la naissance.

18.09 Lorsque survient une fausse-couche naturelle ou provoquée légalement avant le début de la 20e semaine précédant la date prévue de la naissance, la salariée a droit à un congé de maternité n'excédant pas trois (3) semaines.

RH
RC

18.10 Si une salariée accouche d'un enfant mort-né après le début de la 20e semaine précédant la date prévue de la naissance, son congé de maternité se termine au plus tard cinq (5) semaines après la date de l'accouchement.

18.11 La salariée qui fait parvenir avant la date d'expiration de son congé de maternité à l'employeur un avis accompagné d'un certificat médical attestant que son état de santé ou celui de son enfant l'exige, a droit à une prolongation du congé de maternité pouvant atteindre quatre (4) semaines.

18.12 Sauf dans le cas des clauses 9 et 10, l'employeur doit faire parvenir à la salariée, dans le cours de la quatrième (4e) semaine précédant l'expiration du congé de maternité, un avis indiquant la date prévue de l'expiration du congé de maternité et l'obligation pour la salariée de donner le préavis prévu à la clause 13.

18.13 La salariée doit donner par écrit à l'employeur, un préavis d'au moins deux (2) semaines de la date de son retour au travail, A défaut de ce préavis, l'employeur qui a fait parvenir l'avis prévu à la clause 12 n'est pas tenu de reprendre la salariée avant deux (2) semaines de la date où elle se présente au travail.

18.14 La salariée qui ne se présente pas au travail à l'expiration de son congé de maternité est présumée avoir démissionné.

RL
RC

18.15 L'Employeur peut exiger de la salariée qui revient au travail dans les deux (2) semaines suivant la naissance, un certificat médical attestant de son rétablissement suffisant pour reprendre le travail.

18.16 A la fin du congé de maternité, l'employeur doit réinstaller la salariée dans son poste régulier en lui accordant les avantages dont elle aurait bénéficié si elle était resté au travail.

18.17 La participation de la salariée aux avantages sociaux ne doit pas être affectée par son congé, sous réserve du paiement régulier de ses cotisations dont l'employeur assume sa part, exigibles à ces avantages.

18.18 Si le poste régulier de la salariée n'existe plus à son retour, l'employeur doit lui reconnaître tous les droits et privilèges dont elle aurait bénéficié au moment de la disparition du poste, si elle avait été au travail.

18.19 Lorsque l'employeur effectue des licenciements qui auraient inclu la salariée si elle était demeurée au travail, celle-ci conserve les mêmes droits que les salariés effectivement licenciés en ce qui a trait notamment aux rappels, etc.

18.20 a) La salariée sera rétablie dans ses droits d'ancienneté dès le premier jour de son retour au travail.

RH
RC

b) 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.

RH
RC

ARTICLE 19 - CLAUSES GÉNÉRALES

19.01 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'intérêt commun, mais après entente sur l'agenda et à intervalle minimum de trois (3) mois.

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

19.03 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.

19.04 Il est convenu et compris que la présente convention sera faite en langue française.

19.05 Tous les ans, l'employeur calculera le montant des retenues syndicales et indiquera ces montants sur les formules T4 et TP4 de chaque salarié; ces formules seront remises aux salariés au plus tard le dernier jour de février de chaque année.

19.06 Les parties s'entendent pour que les conditions de travail prévues à cette convention collective continuent à s'appliquer jusqu'à la date et sous réserve de l'exercice du droit au lock-out ou à la grève. Il est également entendu que la présente stipulation n'affectera d'aucune façon le droit à la rétroactivité prévue s'il y a lieu à la prochaine convention collective.

RH
RC

19.07 ASSURANCE COLLECTIVE

L'Employeur met à la disposition des salariés un régime d'assurance collective comportant des bénéfices d'assurance-vie, d'assurance en cas de décès ou mutilation accidentelle, d'assurance accident-maladie et des bénéfices d'indemnité hebdomadaire en cas d'invalidité, le tout tel que convenu dans le projet d'assurance collective soumis par la Laurentienne en date du 5 janvier 1977.

19.08 L'Employeur convient de payer pendant la durée de la présente convention, cinquante pour cent (50%) du coût mensuel de la prime du régime d'assurance collective mentionnée à la clause 19.07 pour chaque salarié couvert par la présente convention collective.

19.19 L'adhésion de tous les salariés couverts par la présente convention au plan d'assurance collective mentionné à la clause 19.07 est obligatoire.

RH
RC

ARTICLE 20 - DURÉE DE LA CONVENTION COLLECTIVE

20.01 La présente convention entre en vigueur le 31 janvier 1985 pour se terminer le 31 janvier 1987.

20.02 a) Augmentation salariales:

Cinquante-cinq (.55¢) sous pour l'année courante du 7 janvier 1985 au 31 janvier 1986, qui comprend l'augmentation prévue du décret du Bois Ouvré datée du 1er avril 1985 et le 1er octobre 1985

b) Du 1er février 1986 au 31 janvier 1987, l'augmentation prévue du décret plus vingt-cinq (.25¢).

Les parties conviennent de ce qui suit:

Les parties s'entendent à l'effet, que s'il y a une modification au décret 3449-75 pendant la durée de cette convention collective, l'Employeur s'engage à maintenir la même différence dans les taux de salaires existant à la signature de la présente convention collective, ainsi que dans tous les autres avantages qui pourraient s'y ajouter avant l'expiration de la convention collective.

20.03 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 quatre-vingt-dixième (90e) et le soixantième (60e) jour précédant la date de l'expiration de la convention ou de tout renouvellement.

RH
RC

EN FOI DE QUOI les parties ont signé ce 18e jour de février 1985

SOLARIS QUEBEC INC.	VITRIERS TRAVAILLEURS DU VERRE, Local 1135
Robert Cenfeul	
	Roger Denis Adjaffro
	Yves Lussier

L E T T R E D ' E N T E N T E

ENTRE

SOLARIS QUEBEC INC.
6150, boul. Ste-Anne
L'ANGE-GARDIEN, Co. Montmorency
(Québec) G0A 2K0

ci-après appelé l'Employeur

ET

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

ci-après appelé l'Union

1. a) L'Employeur consent, à la date de la signature de la présente lettre d'entente, de majorer les taux horaires en vigueur le 7 janvier 1985 de ses salariés de 6%.

   b) La présente augmentation s'appliquera rétroactivement au 7 janvier 1985.

R.W.
RC

2. La présente lettre d'entente une fois déposée au Ministère du Travail sera considérée comme partie intégrante de la convention collective en vigueur et donnera droit à tous les droits et recours prévus au Code du Travail et la covention collective.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé, ce 18e jour de février 1985

SOLARIS QUEBEC INC.	VITRIERS TRAVAILLEURS DU VERRE, Local 1135
_____	_____
_____	_____
_____	_____