



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

092544

Objet	<input checked="" type="checkbox"/> 1 ^{ère} convention	<input type="checkbox"/> Renouvellement	<input type="checkbox"/> Entente	<input type="checkbox"/> Autres	Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances	Q 8502-06
Date	Signature 85-04-25	Réception 85-04-30	Durée	Du 85-04-29	Au 88-03-31	Nombre de salariés régis par la convention collective 85

Association	Employeur
<input type="checkbox"/> Déposant VITRIERS TRAVAILLEURS DU VERRE LOCAL 1135, DE LA FRATERNITE INTERNATIONALE DES PEINTRES ET METIERS CONNEXES 110, ouest, boul. Crémazie Suite 640 Montréal, Qc H2P 1B9	<input type="checkbox"/> Déposant MEUBLES LAURIER LIMITEE 153, Boul. Laurier Laurier-Station, Qc G0S 1N0
<input checked="" type="checkbox"/> Déposant, si autre que les parties ROBERT PAQUET CONSULTANTS ENR. 2580, Des Cent Associes Beauport G1E 4H8	Région <u>03-03</u> Activité <u>2619-05</u> Affiliation <u>09</u>

36 pgs

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

Remarques

Cette convention se termine le 88-03-31, à l'exception de l'Appendice "B" qui sera sujette à négociations le 1er avril 1987.

Pour le commissaire général du travail	
Signature <i>Therese Demers</i>	Date 85-05-07

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

RECHERCHE

INDEX: SIGNATURE AU 21 MARS 1985

9254-4.1

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

INTERVENUE

ENTRE

MEUBLES LAURIER LIMITEE

ET

VITRIERS TRAVAILLEURS DU VERRE

LOCAL 1135

DUREE: SIGNATURE AU 31 MARS 1988

85 AVR 30 13:35

B.C.G.T.
QUEBEC

PAR MESSAGE

I N D E X

	<u>PAGE</u>
ARTICLE 1 - DEFINITION DES TERMES	1 - 2
ARTICLE 2 - NON DISCRIMINATION	2
ARTICLE 3 - PORTEE DE LA CONVENTION	2
ARTICLE 4 - SECURITE SYNDICALE ET DEDUCTIONS	2 - 3 - 4
ARTICLE 5 - DELEGUES D'UNION ET AFFAIRES SYNDICALES	4 - 5 - 6
ARTICLE 6 - PROCEDURE DE GRIEF ET D'ARBITRAGE	6 - 7 - 8
ARTICLE 7 - JOURS FERIES ET VACANCES ANNUELLES	8 - 9 -10 - 11
ARTICLE 8 - ANCIENNETE	11 - 12 - 13 - 14
ARTICLE 9 - ABSENCES AUTORISEES	15 - 16
ARTICLE 10 - SECURITE ET SANTE	16 - 17 - 18
ARTICLE 11 - TABLEAUX D'INFORMATION	18
ARTICLE 12 - DROITS DE L'EMPLOYEUR	18
ARTICLE 13 - SALAIRES	19
ARTICLE 14 - EQUIPEMENT	19
ARTICLE 15 - STANDARD DE PRODUCTION	20
ARTICLE 16 - CHANGEMENT DE POSTE OU DE TACHE	20
ARTICLE 17 - PRIMES	20
ARTICLE 18 - CONGE DE MATERNITE	20
ARTICLE 19 - HEURES DE TRAVAIL	20 - 21 - 22
ARTICLE 20 - CLAUSES GENERALES	23
ARTICLE 21 - DUREE	24
SIGNATURES -	25
APPENDICE "A" - DEMANDE D'ADMISSION SYNDICALE	26
APPENDICE "B" - ECHELLE DES SALAIRES	27
APPENDICE "C" - REGIME D'AVANTAGES SOCIAUX	28 - 29
APPENDICE "D" - STATUT DES EX-SALARIES DE MERCICO INC.	30
APPENDICE "E" - LISTE D'ANCIENNETE	31
LETTRE D'ENTENTE # 1 - RETROACTIVITE	32
LETTRE D'ENTENTE # 2 - CAS DE MM. COURCY ET COTE	33
LETTRE D'ENTENTE # 3 - Contremaître du département vernis	34

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

ARTICLE 1 - DEFINITION DES TERMES

- 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 des griefs.
- Pour les fins d'interprétation et d'application des dispositions de la présente convention collective, les termes mentionnés ci-après ont la définition suivante à chaque fois qu'ils sont utilisés.
- 1.02 Le mot "SALARIE" comprend le masculin et le féminin.
- 1.03 "EMPLOYEUR" dans la présente convention désigne: Meubles Laurier Limitée.
- 1.04 "UNION" désigne Vitriers et Travailleurs du Verre, Local 1135.
- 1.05 "DELEGUE D'UNION" (Steward) ou "DELEGUE GENERAL D'UNION" (Chief steward) dans la présente convention désignent un salarié élu par et parmi les salariés au sein de l'entreprise de son employeur ou nommé par l'union parmi les susdits salariés.
- 1.06 "AGENT D'AFFAIRES" dans la présente convention désigne un employé permanent de l'union, rémunéré par elle.
- 1.07 Le mot "CONTREMAITRE" dans la présente convention désigne un employé non inclus dans l'unité de négociation, qui exerce le contrôle et la direction des salariés sous ses ordres. Cet employé n'accomplit pas le travail ordinairement effectué par les salariés visés par le certificat d'accréditation, sauf pour fin d'entraînement ou dans des cas d'urgence, sous réserve de la lettre d'entente # 1.
- 1.08 L'"UNITE DE NEGOCIATION" visée par la présente convention collective est celle décrite au certificat d'accréditation émis par le Ministère du Travail en date du 24 septembre 1984.
- 1.09 "SALARIE REGULIER": désigne un salarié qui a complété sa période de probation de soixante (60) jours effectivement travaillés.

- 1.10 "SALARIE EN PROBATION": désigne un salarié qui n'a pas complété la période de probation prévue à la clause 1.09 ci-dessus. Durant sa période de probation, le salarié n'a pas d'ancienneté et il est entendu qu'il ne peut se prévaloir de la procédure de règlement de grief relativement à son congédiement.

ARTICLE 2 - NON DISCRIMINATION

2.01 Nouveaux salariés:

L'employeur consent à renseigner tous les nouveaux salariés, lorsqu'ils entreront au service de la compagnie, sur l'existence d'une convention collective entre l'employeur et l'union.

- 2.02 Il est convenu qu'il n'y aura aucune discrimination par l'employeur, ni par l'union, à l'endroit de toute personne à l'emploi de l'employeur ou de l'union.

ARTICLE 3 - PORTEE DE LA CONVENTION

3.01 Reconnaissance et juridiction de la convention:

L'employeur reconnaît, par les présentes, le syndicat comme étant le seul et unique agent négociateur aux fins de négocier et conclure une convention collective de travail, au nom et pour tous les salariés au sens du Code du Travail, visés par le certificat d'accréditation émis par le Service du Droit d'Association du Ministère du Travail de la province de Québec: "tous les salariés au sens du Code du Travail, à l'exception des employés de bureau, du magasinier, du dessinateur et des vendeurs".

ARTICLE 4 - SECURITE SYNDICALE ET DEDUCTIONS

- 4.01 a) Tout nouveau salarié doit, comme condition d'emploi et de maintien d'emploi, devenir membre de l'union le jour de son engagement et doit signer l'Appendice "A".

Trente (30) jours après la date d'embauche, l'employeur précompte, sur la paie de ce salarié, le montant dû pour les droits d'entrée fixés par les Statuts et Règlements de l'union et en fait la remise à l'union avec son rapport mensuel, tout en indiquant le taux horaire de ce nouveau salarié.

- 4.01 b) Toutefois, l'employeur n'est pas obligé de congédier un salarié pour le seul motif qu'il a été expulsé de l'union pour une raison autre que le défaut de payer ses cotisations syndicales.
- c) A la demande de l'union, l'employeur est tenu de suspendre jusqu'à paiement des arrérages de cotisations syndicales et de droits d'entrée de tout salarié à défaut de son seul fait de payer à l'union, lesdits montants.
- 4.02 L'employeur s'engage à déduire de la première paie de chaque mois de chaque salarié de l'unité de négociations, une cotisation syndicale fixée par l'union ou un montant égal à celle-ci. L'union avise par écrit l'employeur et le salarié de tout arrérage dans les cotisations et droits d'entrée et l'employeur, sur l'autorisation du salarié, fait la déduction équivalente sur la première paie suivant le rapport de cet avis.
- 4.03 Les retenues mensuelles, droits d'entrée et arrérages prévus à l'article 4.02 sont remis dans les quinze (15) jours du mois suivant par l'employeur, au secrétaire-financier de l'union par chèque, à l'ordre de l'union.
- En même temps que chaque remise, l'employeur fournit à l'union un état détaillé mentionnant les noms des salariés, leur numéro d'assurance sociale, leur taux horaire et les montants retenus à chacun respectivement.
- L'union avise par écrit l'employeur de tout changement dans le montant des cotisations mensuelles et droits d'entrée. Cet avis doit être donné au plus tard le quinzième (15e) jour de chaque mois de l'année afin que les changements prennent effet lors de la première paie du mois suivant.
- 4.04 L'employeur avise par écrit, l'union, avec copie aux délégués d'union de l'embauche de tout salarié dans la semaine suivant immédiatement la date d'embauche, et il donne sur cet avis, le nom, la date de naissance, le numéro d'assurance sociale, l'adresse et le numéro de téléphone du salarié.
- 4.05 a) L'employeur doit refuser d'embaucher un salarié qui refuse de devenir membre de l'union, à défaut de quoi, l'emploi dudit salarié est considéré comme nul ab initio.

- 4.05 b) L'employeur doit congédier, sans délai, tout salarié qui refuse de demeurer membre de l'union jusqu'à l'expiration de la convention collective, sous réserve de l'article 22 d) du Code du Travail.
- 4.06 L'employeur s'engage à aviser tout nouveau salarié assujetti à la présente convention, des dispositions qui y sont contenues, relatives aux déductions syndicales.
- 4.07 L'employeur qui ne fait pas les remises tel que décrit aux articles 4.02 et 4.03, doit payer un pour cent (1%) par mois à titre d'intérêt, à compter de la date du défaut.

ARTICLE 5 - DELEGUES D'UNION ET AFFAIRES SYNDICALES

- 5.01 L'employeur accepte la nomination d'un délégué général d'union et d'un ou plusieurs délégués d'union, dont le nombre fixé par entente n'excède pas trois (3). Toutefois si le nombre de salarié est supérieur à cent (100), l'union peut nommer un quatrième (4e) délégué.
- 5.02 S'il n'y a qu'un délégué d'union nommé pour tout l'atelier, il est considéré comme le délégué général d'union.
- 5.03 Un délégué général d'union doit être un salarié ayant au moins douze (12) mois d'ancienneté et il est aussi le dernier mis à pied, en autant qu'il puisse répondre aux exigences normales de la tâche.
- 5.04 L'employeur s'engage à donner instruction à tous les membres de son personnel-dirigeant de donner leur collaboration la plus entière au délégué d'union.
- 5.05 L'union s'engage à donner instruction à ses officiers, délégués d'union et membres de donner leur collaboration la plus entière à l'employeur et à son personnel dirigeant.
- 5.06 Agent d'affaires:
L'agent d'affaires de l'union peut rencontrer l'employeur durant les heures d'affaires pour enquêter et vérifier si les termes de la présente convention collective sont observés.

- 5.07 L'union fournit à l'employeur les noms de ses officiers dûment élus et des délégués d'union nommés comme susdits; l'employeur fournit à l'union les noms de tous ses contremaîtres, surveillants, surintendants 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.
- 5.08 L'agent d'affaires peut, une fois par année, sur rendez-vous avec l'employeur ou son représentant, vérifier ses listes de précomptes de cotisations syndicales déjà reçues de l'employeur à l'établissement et au temps convenus avec l'employeur.
- 5.09 Un délégué, qu'il soit général ou simple délégué à la fois, peut s'absenter de son travail sans perte de salaire pour discuter avec l'employeur de l'application de la présente convention, sous réserve des dispositions ci-après décrites:
1. le délégué doit aviser et obtenir la permission de son contremaître avant de quitter son lieu de travail; laquelle permission ne lui est pas indûment refusée;
 2. la durée de l'absence doit être raisonnable, eu égard au problème soulevé;
 3. la durée de l'absence est enregistrée en conformité avec les méthodes adoptées dans le département;
 4. l'employeur a le droit de limiter la durée de l'absence, s'il juge qu'il y a abus.
- 5.10 Lors de toute rencontre avec l'employeur et un salarié impliquant une mesure disciplinaire ou pouvant donner lieu à une mesure disciplinaire, le salarié qui le demande peut être accompagné du délégué général ou en son absence d'un délégué.
- 5.11 L'employeur accorde les congés nécessaires, sans rémunération, à trois (3) personnes désignées par l'union pour participer à des activités spéciales prévues pour l'union et les différents organismes syndicaux auxquels l'union est affiliée.

5.12 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 est autorisé à prendre un tel congé sans solde d'une durée maximale de douze (12) mois après avoir prévenu l'employeur par écrit, au moins trente (30) jours à l'avance.

A l'expiration du congé sans solde, le salarié réintègre la fonction qu'il occupait. Si cette fonction n'existe plus, le salarié peut se prévaloir de la clause d'ancienneté.

5.13 Comité de négociation:

- a) Les membres du comité de négociation sont libérés de leur travail pour participer à des négociations de la convention collective avec l'employeur. L'employeur assume cinquante pour cent (50%) de leur rémunération durant cette période où les salariés sont libérés. L'union fournit cinquante pour cent (50%) de la rémunération desdits salariés.
- b) En plus des congés prévus à la clause 5.13 a), les membres du comité de négociation peuvent être libérés, sans solde, après avoir donné un préavis de deux (2) jours à leur employeur, afin de leur permettre de participer aux séances de préparation de la convention collective.

5.14 Aux fins de l'application de l'article 5.12, le délégué général ou délégué peuvent s'absenter de leur travail, sans rémunération.

Le nombre total maximum des journées en vertu du présent paragraphe pour l'ensemble des salariés au service de l'employeur visé par l'accréditation est de vingt (20) jours par année.

ARTICLE 6 - PROCEDURE DE GRIEF ET D'ARBITRAGE

6.01 L'union, le délégué général, délégué ou un salarié peut soulever tout grief dans le cas de mésententes relatives à l'interprétation ou à l'application de la convention collective.

6.02 Un grief doit être logé par écrit au directeur du personnel ou l'équivalent, dans les quinze (15) jours ouvrables de l'évènement ou de la connaissance de l'évènement. Le directeur du personnel ou l'équivalent 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 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 peut 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 sont défrayés à parts égales par l'union et l'employeur.
- 6.08 Les délais stipulés aux présentes sont de rigueur et ne peuvent être prolongés que par le consentement écrit de l'agent d'affaires et du représentant de l'employeur.
- Dans le cas de congédiement l'union ou le délégué général peut faire un grief.
- 6.09 Dans le cas de mesure disciplinaire, lorsque le grief est soumis à un arbitre nommé en vertu de la présente convention, l'arbitre a les pouvoirs qui lui sont conférés par le Code du Travail.
- 6.10 Tout salarié appelé par l'employeur ou le syndicat à l'audition des griefs référés à l'arbitrage et qui est appelé à rendre témoignage, peut s'absenter de son travail en autant que son témoignage soit requis pendant ses heures normales de travail. Cependant, sans limiter le nombre de témoin étant entendu par les parties, le nombre de témoin assigné en même temps ne dépasse pas trois (3) salariés.
- 6.11 Le fardeau de la preuve incombe à l'employeur dans le cas de mesure disciplinaire.

- 6.12 Dans tous les cas de mesures disciplinaires, l'employeur doit donner aux salariés concernés, un avis écrit et motivé dans les cinq (5) jours ouvrables de la mesure disciplinaire imposée et en remet copie dans le même délai à l'union.
- 6.13 Toute réprimande, avis ou sanction ne peuvent être invoqués contre un salarié après six (6) mois de leur date.
- 6.14 a) Le salarié doit prendre connaissance des règlements d'ordre et de discipline de l'employeur, à condition qu'ils soient distribués aux salariés.
- b) Lors de la mise en application de la présente convention et du droit de gérance de l'employeur, si un salarié prétend avoir été injustement traité ou discipliné sans cause valable, il peut en être décidé conformément à la procédure de règlement de grief.
- 6.15 Lorsqu'un grief affecte plusieurs salariés ou lorsqu'il existe des griefs de même nature, l'union peut faire un grief collectif et le soumettre au directeur du personnel ou l'équivalent.

ARTICLE 7 - JOURS FERIES ET VACANCES ANNUELLES

- 7.01 a) Les jours suivants sont considérés comme chômés et payés:
1. le Jour de l'An
 2. le Lendemain du Jour de l'An
 3. le Lundi de Pâques
 4. la Fête de la Reine
 5. la Fête Nationale (24 juin)
 6. la Confédération
 7. la Fête du Travail
 8. le Jour d'Action de Grâces
 9. la Veille de Noel
 10. le Jour de Noel
 11. le Lendemain de Noel (26 décembre)
 12. le Surlendemain de Noel (27 décembre)
 13. la Veille du Jour de l'An (31 décembre)

- 7.01
- b) Le salarié en probation a droit de recevoir l'indemnité afférente à ces jours fériés, s'il a trente (30) jours de calendrier à son actif.
 - c) L'indemnité qui est payée pour ces congés désignés est égale à la rémunération pour un quart régulier de travail, 9h $\frac{1}{4}$. sauf si le jour férié tombe un vendredi; dans ce cas, l'indemnité est équivalente à un quart de travail de cinq (5) heures.
 - d) Pour avoir droit à l'indemnité afférente au jour férié ci-haut mentionné, le salarié doit être présent au travail au moins une demi-journée ($\frac{1}{2}$) la veille et le lendemain.
 - e) Une fermeture permanente de l'usine, une mise-à-pied, un congé autorisé ou une absence avec raison valable qui précède ou suit un jour férié dans les dix (10) jours ouvrables, n'affecte pas le droit à l'indemnité afférente à ce jour férié.
 - f) Lorsqu'un jour férié tombe un mardi, mercredi, jeudi, samedi et dimanche, exception, le 25 décembre, 26 décembre, 27 décembre, 1er janvier, 2 janvier et 24 juin (Fête Nationale), ce jour est reporté au lundi suivant et ce jour est alors considéré comme un jour férié, chômé et payé. Dans le cas de la Fête Nationale (24 juin) le report au lundi est effectué dans la mesure où la loi le permet.

Le report ou non report, mentionné ci-dessus, ne peut avoir pour effet de diminuer l'indemnité de jour férié auquel le salarié a droit (art. 7.01, paragraphe c).

Les parties, après entente écrite, peuvent modifier les reports ci-haut.

7.02

Vacances payées:

- a) Tout salarié régi par la présente convention a droit à des vacances chômées et payées sur la base de son salaire gagné entre le 1er mai d'une année et le 30 avril de l'année suivante. Selon le nombre d'années de service continu au 30 avril de chaque année, le salarié bénéficie de la rémunération de congé suivante:

7.02 a)

<u>Qualification</u>	<u>Congé</u>	<u>Indemnité</u>
Un jour à moins d'un an	Un jour de congé par mois, maximum dix (10) jours	4%
Un an mais moins de deux ans	Deux (2) semaines	4%
Deux ans mais moins de cinq ans	Deux (2) semaines	5½%
Cinq ans mais moins de dix ans	Trois (3) semaines	6½%
Dix ans mais moins de quinze ans	Trois (3) semaines	7½%
Quinze ans mais moins de vingt ans	Quatre (4) semaines	8½%
Vingt ans et plus	Quatre (4) semaines	9%

- b) Lors du décès d'un salarié, ses héritiers légaux peuvent réclamer l'indemnité de vacances de ce salarié.
- c) Si l'emploi d'un salarié prend fin par suite de son départ, de sa démission, d'un congédiement ou pour toute autre raison, le salarié reçoit l'indemnité de vacances qui lui est due.

7.03 a) L'employeur peut fermer son usine pour fins de vacances pendant les deux (2) dernières semaines complètes de juillet.

- b) Si l'employeur désire continuer ses opérations durant les deux (2) dernières semaines complètes de juillet, il le peut en autant qu'il y a accord écrit entre le salarié qui désire travailler et l'employeur et cet accord doit être pris avant le 1er juillet.

7.04 Pour tous les salariés de cinq (5) ans et plus qui ont droit à des vacances additionnelles, la date doit en être fixée après entente avec l'employeur avec copie à l'Union. Il est entendu que l'employeur doit être avisé par écrit au moins trente (30) jours avant ses vacances; cette copie doit être remise à l'union.

- 7.05 Dans les cas prévus à 7.04, les salariés prennent leurs vacances par ordre d'ancienneté. L'employeur ne peut refuser le choix des vacances sans motif valable.
- 7.06 Les salariés qui acceptent de travailler durant la période de fermeture officielle de l'usine peuvent prendre leurs vacances à une autre date après entente entre les salariés concernés et l'employeur.
- Dans ce cas, une liste est affichée trois (3) semaines avant la fermeture de l'usine et les salariés intéressés y signent leur nom et copie en est remise à l'union. La priorité est accordée aux salariés qualifiés qui possèdent le plus d'ancienneté.
- 7.07 L'employeur paie au salarié son indemnité de vacances lors de sa deuxième (2e) journée de paie régulière précédant sa dernière journée de travail, précédant son départ pour ses vacances. En cas d'erreur, l'employeur corrige celle-ci lors de la dernière paie régulière précédant la date de son départ.

ARTICLE 8 - ANCIENNETE

- 8.01 L'ancienneté signifie la durée de service continu d'un salarié régulier.
- 8.02 L'ancienneté stipulée aux présentes, est une ancienneté générale.
- 8.03 a) Dans les quinze (15) jours de calendrier suivant la signature de la convention collective et par la suite, chaque année au cours du mois de mai, l'employeur remet à l'union, avec copie au délégué général, la liste de tous les salariés couverts par le certificat d'accréditation; cette liste comprend les renseignements suivants:
- nom
 - adresse et code postal
 - date d'entrée
 - numéro d'assurance sociale
 - ancienneté
 - numéro de téléphone
- b) Au plus tard le 30 septembre de chaque année, l'employeur remet à l'union, avec copie au délégué général d'union, les nouvelles adresses, le code postal et les nouveaux numéros de téléphone des salariés qui ont déménagé depuis la production de la liste prévue à l'article 8.03 a) (liste du mois de mai).

- 8.04 La liste prévue à l'article 8.03 est affichée au plus tard le 31 mai par l'employeur, à un endroit accessible aux salariés, pendant une période de trente (30) jours de calendrier, période au cours de laquelle tout salarié ou l'union peut demander la correction de la liste. A l'expiration du délai de trente (30) jours de calendrier, la liste devient officielle quant à l'ancienneté, sous réserve des contestations survenues.
- 8.05 Si un salarié est absent durant toute la période d'affichage, l'employeur lui fait parvenir un avis mentionnant son ancienneté. Dans les trente (30) jours de la réception de cet avis, le salarié peut contester son ancienneté.
- 8.06 Dans tous les cas de poste vacant, nouveau poste, de permutation, de promotion et rétrogradation, l'employeur s'engage à offrir la tâche au salarié ayant le plus d'ancienneté dans le département, en autant qu'il puisse remplir les exigences normales de la tâche. Par la suite, le poste est offert aux autres salariés de l'usine, par ordre d'ancienneté, en débutant par le plus ancien qui répond aux exigences normales de la tâche.
- 8.07 Si aucun salarié n'est qualifié, le salarié possédant le plus d'ancienneté parmi ceux qui ont fait application reçoit, pendant une période de dix (10) jours ouvrables, l'entraînement nécessaire pour se qualifier sauf s'il apparaît évident pour l'employeur que le salarié n'est pas capable d'accomplir la tâche. Cette période peut être extentionnée par entente entre les parties.
- 8.08 Un salarié transféré à un autre emploi, à la demande de l'employeur ou à sa demande personnelle, doit retourner à son ancienne occupation, si l'employeur, dans un délai de trente (30) jours de travail du transfert, ne le juge pas satisfaisant sur sa nouvelle occupation, ou si dans le même délai, le salarié lui-même désire revenir à son ancienne occupation.
- 8.09 Dans tous les cas de poste vacant ou de nouveau poste, l'employeur affiche, pendant cinq (5) jours ouvrables, ledit poste et ce, après cinq (5) jours ouvrables de la vacance du poste. L'avis fournit les renseignements suivants:
1. le poste
 2. les qualifications et exigences requises
 3. le département et l'équipe.

- 8.10 a) Est considéré comme ayant appliqué sur ledit poste, le salarié qui a signé son nom sur la feuille d'affichage.
- b) Dans le cas d'un salarié en vacance ou en congé autorisé, l'union, le délégué général ou délégué peut signer au nom du salarié sur la feuille d'affichage.
- c) Pendant la période d'affichage, l'employeur peut combler le poste par un salarié de son choix.
- 8.11 A la fin de la période d'affichage telle que prévue à 8.09, l'employeur remet au délégué général, copie de l'affichage où les salariés ont apposé leur nom.
- 8.12 La nomination du salarié est faite dans les dix (10) jours ouvrables suivant la fin de l'affichage et ce, suivant les dispositions des clauses 8.06 et 8.07.
- 8.13 Lors d'une mise-à-pied, c'est le salarié en probation dans le département qui est mis à pied en premier. Par la suite, c'est le salarié possédant le moins d'ancienneté générale au sein du département qui est mis à pied; il peut déplacer tout autre salarié en probation et moins ancien que lui dans l'usine, en autant qu'il puisse remplir les exigences normales de la tâche.
- Le rappel se fait dans l'ordre inverse de la mise-à-pied en commençant par le plus ancien, en autant qu'il puisse remplir les exigences normales de la tâche.
- 8.14 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 ou sa mise-à-pied pour plus de six (6) mois. Ce préavis est d'une semaine si le salarié justifie de moins d'un an de service continu, de deux (2) semaines s'il justifie d'un (1) an à cinq (5) ans de service continu, de quatre (4) semaines s'il justifie de cinq (5) à dix (10) ans de service continu et de huit (8) semaines s'il justifie de dix (10) ans de service ou plus. Sauf dans les 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.

- 8.15 Le salarié qui est mis à pied temporairement pour manque de travail, pour moins de quinze (15) jours ouvrables, reçoit un préavis minimum d'un (1) jour ouvrable avant que la mise-à-pied ne soit en vigueur. Pour une mise-à-pied temporaire de plus de quinze (15) jours ouvrables mais de moins de six (6) mois, le salarié reçoit un préavis minimum de cinq (5) jours ouvrables avant que la mise-à-pied ne soit en vigueur. A défaut de ces préavis, le salarié reçoit la rémunération pour le temps du préavis en cause. Lesdites mises-à-pied deviennent toujours effectives le dernier jour ouvrable de la semaine de travail.
- 8.16 Lorsque le rappel d'un salarié mis à pied est pour une période inférieure à dix (10) jours, l'employeur doit l'indiquer sur l'avis de rappel et le salarié peut alors, sans perdre son droit d'ancienneté, signifier à l'employeur son refus d'accepter un tel rappel.
- 8.17 Un salarié perd son ancienneté dans les cas suivants:
1. s'il quitte volontairement son emploi;
 2. s'il est congédié pour cause;
 3. s'il s'est absenté de son travail pour plus de trois (3) jours ouvrables consécutifs sans permission ou raison valable;
 4. après une mise-à-pied de vingt-quatre (24) mois consécutifs;
 5. s'il est absent pour cause de maladie ou d'accident pour une période de plus de vingt-quatre (24) mois.
 6. s'il est absent pour cause de maladie professionnelle ou d'accident de travail pour une période de plus de trente-six (36) mois;
 7. s'il fait défaut, ou en cas de suspension de travail pour pénurie d'ouvrage, de prendre son travail dans les cinq (5) jours ouvrables qui suivent un avis de retour à l'usine par l'employeur, recommandé et posté par l'employeur à sa dernière adresse connue, avec copie à l'union par courrier recommandé, au même moment. Toutefois, le salarié ne perd pas son ancienneté et les droits qui s'y rattachent s'il fournit à l'employeur la preuve, pour raison de maladie ou d'accident, qu'il ne peut se présenter au travail et qu'il avise l'employeur par lettre recommandée dans les sept (7) jours ouvrables.

ARTICLE 9 - ABSENCES AUTORISEES

9.01 Congés de décès:

Tout salarié régulier a droit, à l'occasion du décès d'un membre ou simultanément de plus d'un membre de sa famille, à un congé payé, à son taux de salaire régulier, pourvu qu'il s'agisse de jours ouvrables:

- a) conjoint ou enfant à charge: cinq (5) jours, dont l'un est le jour des funérailles;
- b) enfant non à charge, père, mère, beau-père, belle-mère, frère, soeur: trois (3) jours, dont le dernier est le jour des funérailles;
- c) beau-frère, belle-soeur, grands parents du salarié: le jour des funérailles.

9.02 Naissance ou adoption:

Tout salarié régulier a droit à l'occasion de la naissance ou de l'adoption d'un enfant, à un congé payé de deux (2) jours.

9.03 Perte d'un enfant mort-né:

Tout salarié régulier a droit à l'occasion de la perte d'un enfant mort-né, à un congé payé de deux (2) jours.

9.04 Mariage du salarié:

Tout salarié régulier a droit à l'occasion de son mariage, à un congé payé de deux (2) jours. Il a en outre droit à un congé sans solde de deux (2) semaines.

9.05 Mariage d'un enfant:

Le salarié peut s'absenter de son travail, sans perte de salaire, le jour du mariage de l'un de ses enfants.

9.06 Le salarié qui ne prend pas les congés payés décrits aux clauses 9.02, 9.03 et 9.04, reçoit l'équivalent en argent.

9.07 Juré:

Un salarié appelé à agir comme juré dans une cause où il n'est pas partie intéressée reçoit, pendant la période où il est appelé à agir comme juré, la différence entre la rémunération versée à ce titre par la Cour et son salaire régulier.

9.08 Pompier volontaire:

Tout salarié agissant comme pompier volontaire peut, en cas de feu, quitter son poste pour vaquer à ses devoirs de pompier, sans que l'employeur ne puisse sévir contre lui.

9.09 Désastre, feu, inondation ...

L'employeur accorde également un congé, sans paie et pour un maximum de sept (7) jours, à un salarié qui, par suite d'un évènement de force majeure (désastre, feu, inondation, maladie ou accident grave d'un conjoint ou d'un enfant), est obligé de s'absenter de son travail.

ARTICLE 10 - SECURITE ET SANTE

- 10.01 L'employeur prend les dispositions nécessaires pour protéger la santé et la sécurité de ses salariés et avoir un comité de sécurité qui tiendra une assemblée une fois par mois durant les heures de travail, le tout conformément à la loi sur la Santé et Sécurité au Travail.
- 10.02
- a) Sous réserve du paragraphe b), si un salarié prétend que l'équipement dont il se sert est dangereux, il est 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 est justifié de cesser de travailler sur l'équipement défectueux.
 - b) 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.
 - c) Aucune perte de droit, de bénéfice, 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 (ou C.S.S.T.) il est confirmé que le salarié était justifié d'agir de la sorte.

- 10.03 L'employeur doit fournir une trousse de premiers soins aux salariés travaillant à l'intérieur ou à l'extérieur de l'usine de l'employeur, et chaque camion de l'employeur doit être muni d'une de ces trousse.
- 10.04 Un endroit aménagé est à la disposition des salariés pour prendre leur période de repos. Cet endroit est muni de table, chaises ou de bancs.
- 10.05 Un salarié incapable de travailler à cause d'un accident ou d'une maladie, est rétabli dans ses fonctions dès qu'il est apte à reprendre l'exécution de ses fonctions normales, s'il n'a pas perdu son ancienneté. Dans le cas où son poste est aboli, le salarié peut se prévaloir de la clause d'ancienneté, 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, a droit à sa journée régulière de paie le jour de l'accident; en plus, il doit se conformer à la Loi des Accidents du Travail et l'employeur doit payer les frais de transport à l'hôpital, par ambulance.
- 10.07 a) L'employeur doit remettre copie à l'union et au co-président syndical du comité de santé et sécurité, à chaque mois, les procès-verbaux du comité de santé et sécurité.
- b) L'employeur doit fournir aux salariés qui en ont besoin, les vêtements sécuritaires et sanitaires suivants: protecteur auditif, un (1) manteau, imperméable, gants, lunette de sécurité, tablier et tunique. L'employeur doit également fournir aux salariés les autres vêtements sécuritaires et sanitaires que la loi l'oblige à fournir.
- 10.08 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.
- 10.09 L'employeur s'engage à faire installer, dans la cantine des salariés, un poêle et un réfrigérateur en bon état pour l'usage de ses salariés.

- 10.10 a) L'employeur continue à verser, au salarié blessé ou malade à la suite d'un accident de travail ou d'une maladie industrielle, l'équivalent de la compensation prévue par la C.S.S.T. jusqu'à un maximum de quatre (4) semaines.
- b) Le salarié est tenu de rembourser les montants déjà versés par l'employeur progressivement, selon les montants reçus par la C.S.S.T., et selon entente entre l'employeur et l'union.
- c) A défaut de remboursement par le salarié, l'employeur est autorisé à déduire, progressivement, les sommes déjà déboursées sur la paie du salarié. Dans ce cas, l'employeur est autorisé à déduire un montant maximum de cinquante dollars (\$50.00) par semaine sur la paie du salarié.
- 10.11 Lorsque survient un accident de travail grave, le délégué général doit en être avisé dans les plus brefs délais.

ARTICLE 11 - TABLEAUX D'INFORMATION

- 11.01 L'employeur met à la disposition de l'union un tableau fermé servant exclusivement à des fins syndicales; une clef est remise au délégué général d'union.
- 11.02 L'union peut afficher sur ce tableau, les documents signés par le délégué général ou un agent d'affaires.
- 11.03 Les documents ainsi affichés ne doivent contenir aucun propos dirigé contre les parties en cause, leurs membres et leurs mandataires.
- 11.04 L'emplacement du tableau d'affichage est situé près du poinçon.

ARTICLE 12 - DROITS DE L'EMPLOYEUR

- 12.01 Le syndicat reconnaît que c'est la fonction de l'employeur de diriger et de gérer son entreprise selon ses droits et obligations, mais de façon compatible avec les dispositions de la convention.

ARTICLE 13 - SALAIRES

13.01 Le mode de paiement en vigueur est le système "salaire à l'heure".

a) Fréquence de paiement:

Tout salarié est payé une fois par semaine, selon son taux horaire et ce, conformément à l'Appendice "B".

b) Le salaire est payé par dépôt bancaire, le jeudi de chaque semaine, pour le travail effectué la semaine précédente. Si le jeudi est un jour férié, la paie est remise le jour précédent.

c) Bulletin de paie:

Sur le bulletin de paie du salarié doivent figurer les item suivants:

1. le nom de l'employeur
2. les nom et prénom du salarié
3. la date de la période de paie
4. le nombre d'heures régulières de travail
5. le nombre d'heures supplémentaires de travail
6. le taux horaire du salaire
7. le salaire net et les déductions
8. le montant cumulatif porté au crédit pour les vacances annuelles.

d) Toute erreur de plus de quarante dollars (\$40.00) sur les chèques de paie est corrigée en dedans de deux (2) jours ouvrables après qu'elle a été rapportée.

e) Toute fiche de temps qui est jugée inacceptable est corrigée par le contremaître. Le salarié impliqué doit en être avisé en présence du délégué général d'union.

ARTICLE 14 - EQUIPEMENT

14.01 L'employeur doit fournir gratuitement, lorsque les conditions de travail l'exigent, tous les outils nécessaires pour le travail des salariés.

ARTICLE 15 - STANDARD DE PRODUCTION

- 15.01 Dans le cas où un salarié est discipliné en raison du fait qu'il ne rencontre pas les standards de production, il peut déposer un grief contestant la mesure disciplinaire.

ARTICLE 16 - CHANGEMENT DE POSTE OU DE TACHE

- 16.01 Si un salarié est temporairement transféré, à la demande de l'employeur, pour remplacer un autre salarié ou pour toute autre raison, sur une tâche ou poste comportant un taux de rémunération inférieur à son taux de rémunération ordinaire, il conserve le taux de sa tâche ou poste régulier.

ARTICLE 17 - PRIMES

- 17.01 L'employeur paie à tous les salariés travaillant sur l'équipe de nuit, une prime de quarante sous (\$0.40) l'heure.

ARTICLE 18 - CONGE DE MATERNITE

- 18.01 a) Relativement au congé de maternité, l'employeur convient de respecter les dispositions de la Loi sur les normes de travail en vigueur lors de la signature de la présente convention collective.
- b) La salariée qui le désire, a droit à une extension de son congé de maternité pouvant aller jusqu'à un (1) an. Dans ce cas, elle doit aviser par écrit, son employeur, au moins deux (2) semaines avant la date prévue de son retour au travail. Dans ce cas, elle est considérée comme étant en congé de maladie.

ARTICLE 19 - HEURES DE TRAVAIL

- 19.01 La semaine régulière de travail est de quarante-deux (42) heures, du lundi au vendredi inclusivement et réparties comme suit:

Quart de jour: Lundi au jeudi: 6h55 @ 9h30 - 9h45 @ 11h55
12h55 @ 15h00 - 15h15 @ 17h10

- 19.01 ... Quart de jour: Vendredi: 6h55 @ 9h30 - 9h45 @ 11h55
Quart de nuit: Lundi au jeudi: 16h55 @ 22h00
22h30 @ 2h40
Vendredi: 11h55 @ 16h55
- 19.02 Tout salarié qui exécute un travail en dehors des heures régulières de la journée régulière de travail doit être rémunéré au taux effectif majoré de cinquante pour cent (50%) pour les quatre (4) premières heures et au taux effectif majoré de cent pour cent (100%) pour toutes les autres heures.
- 19.03 Tout salarié effectuant du travail le samedi doit être rémunéré au taux effectif majoré de cinquante pour cent (50%) pour les cinq (5) premières heures et au taux effectif majoré de cent pour cent (100%) pour les autres heures travaillées.
- 19.04 Tout salarié effectuant du travail le dimanche doit être rémunéré au taux effectif majoré de cent pour cent (100%).
- 19.05 Tout salarié effectuant du travail un jour férié doit être rémunéré à cent cinquante pour cent (150%) du taux horaire du salarié, plus le montant du congé payé.
- 19.06 Tout salarié qui n'a pas été avisé du contraire la veille, et qui se présente à son travail doit recevoir une compensation minimum de quatre (4) heures de salaire à son taux effectif, s'il n'est pas requis de travailler ce jour-là, à la condition qu'il accepte de faire tout travail qui n'est pas incompatible à ses conditions habituelles de travail, sauf si l'arrêt de travail est causé par un cas fortuit tel que foudre, feu, ouragan, dégât d'eau, panne d'électricité d'Hydro-Québec.
- 19.07 Si le salarié est rappelé au travail en dehors des heures régulières de travail, il doit être payé pour un minimum de quatre (4) heures de travail au taux du salaire applicable dans la convention collective, ceci pour chaque appel.
- 19.08 Le salarié a droit à une interruption de travail à titre de pause café de quinze (15) minutes par moitié de journée de travail; ceci s'applique à tous les quarts de travail.

- 19.09 Le salarié a droit à trois (3) minutes à la fin de chaque demi-journée ($\frac{1}{2}$) de travail pour se changer et remiser ses outils. Une première cloche sonne à 11h52 et l'après-midi à 17h06. Le salarié doit demeurer à son poste jusqu'au moment où sonne la deuxième (2e) cloche.
- 19.10 Le salarié qui à la fin de sa journée normale de travail accepte de travailler en temps supplémentaire, a droit à une période de repos de quinze (15) minutes non payées avant de reprendre le travail.
- 19.11 Le temps supplémentaire est volontaire. L'employeur ne peut pénaliser un salarié qui refuse d'effectuer du temps supplémentaire.
- 19.12 La répartition du temps supplémentaire se fait de la façon suivante:
- a) le temps supplémentaire doit être offert au salarié qui effectue ordinairement ces opérations ou qui a été affecté temporairement à ces opérations, par ordre d'ancienneté, en débutant par le plus ancien dans le cas où plus d'un salarié effectue ces mêmes opérations.
 - b) Dans le cas où aucun salarié qui effectue ordinairement ou temporairement ces opérations n'est disponible, le temps supplémentaire est offert aux autres salariés du département concerné par ordre d'ancienneté en débutant par le plus ancien.
 - c) Dans le cas où aucun salarié du département concerné n'est disponible pour effectuer du temps supplémentaire, l'employeur offre le temps supplémentaire aux autres salariés de l'usine.
- 19.13 Le salarié à qui il est demandé de faire du temps supplémentaire dans la semaine normale de travail doit en être avisé, autant que possible, avant 11h55 a.m. de la journée où le temps supplémentaire est requis.
- Dans le cas du temps supplémentaire effectué le samedi, les jours fériés ou le dimanche, le salarié doit être avisé, autant que possible, avant 10h00 a.m. de la dernière journée ouvrable de travail.

ARTICLE 20 - CLAUSES GENERALES

- 20.01 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.
- 20.02 L'employeur coopère 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.
- 20.03 Toute disposition de la présente convention collective qui peut être déclarée contraire à la loi, nulle et sans effet, n'affecte en rien la validité des autres dispositions de la convention.
- 20.04 Tous les ans, l'employeur calcule le montant des retenues syndicales de chaque salarié et indique ces montants sur les formules T-4 et TP-4 fournies par les gouvernements; ces formules sont remises au salarié au plus tard le 28 février de chaque année.
- 20.05 Tout document dont l'employeur transmet copie à l'union doit être adressé et expédié au siège social de l'union.
- 20.06 L'employeur s'engage à verser à l'union, dans les quinze (15) jours de la signature de la présente convention collective, deux cent cinquante dollars (\$250.00) afin de défrayer le coût de la publication de la présente convention collective sous forme de livret.
- 20.07 Avantages sociaux:
- A compter du 1er janvier 1986, l'employeur met en vigueur un régime d'avantages sociaux, obligatoire pour tous les salariés réguliers à l'emploi, aux taux prévus dans l'Annexe "C".
- Les bénéficiaires de ce régime d'avantages sociaux sont ceux prévus à l'Appendice "G"
- L'employeur s'engage à remettre à l'union lors de la mise en vigueur de ce régime d'avantages sociaux, un livret contresigné par l'employeur expliquant les modalités de fonctionnement du régime ainsi que tous les bénéficiaires pour les salariés assujettis. Enfin, l'employeur s'engage à maintenir le régime d'avantages sociaux présentement en vigueur, aux mêmes conditions, jusqu'à l'entrée en vigueur du nouveau régime d'avantages sociaux.

ARTICLE 21 - DUREE

21.01 La présente convention entre en vigueur le 29 avril 1985 jusqu'au 31 mars 1988 inclusivement, à l'exception de l'Appendice "B" - Echelle des salaires. Le 1er avril 1987, les parties s'entendent pour renégocier l'échelle des salaires, avec tous les droits prévus au chapitre III du Code du Travail.

Ladite convention demeure en vigueur pour tout le temps des négociations en vue de son renouvellement et ce, jusqu'à l'entrée en vigueur d'une nouvelle convention collective, conformément au Code du Travail ou sous réserve des droits des parties en vertu dudit Code.

APPENDICE " A "

FRATERNITÉ INTERNATIONALE DES VITRIERS ET TRAVAILLEURS DU VERRE

Chartrée par F.I.P.M.C.

DEMANDE D'ADMISSION

Section Date

VITRIERS ET TRAVAILLEURS DU VERRE — Local No 1135

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

Signature du témoin

Signature du candidat

VEUILLEZ IMPRIMER EN LETTRES MOULÉES CE QUI SUIT:

Nom Tél.:

Adresse Ville Code Postal

Date de naissance État civil

Occupation No Ass. Soc.

Nom de l'employeur

Adresse de l'employeur

AUTORISATION DE DÉDUCTIONS DE COTISATIONS SYNDICALES

À
Nom de l'employeur

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

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

TB
RN

Signature du témoin

Signature du candidat

Daté à 19.....

APPENDICE " B "

ECHELLE DES SALAIRES

29-04-85: L'employeur s'engage à majorer le 29 avril 1985
tous les taux horaires des salariés de: \$0.70 l'heure.

01-04-86: Le 1er avril 1986, l'employeur s'engage à majorer
les taux horaires des salariés réguliers de: \$0.55 l'heure.

SALARIES EN Dans le cas des salariés en probation, le salaire
PROBATION: minimum que l'employeur verse à partir du 29 avril
1985 est de: \$6.25 l'heure.

A compter du 1er avril 1986, ce salaire horaire mini-
mun sera porté à: \$6.70 l'heure.

TB
R 14

APPENDICE " C "

REGIME D'AVANTAGES SOCIAUX

A) A compter du 1er janvier 1986, l'employeur met en vigueur un régime d'avantages sociaux comprenant:

1. ASSURANCE-VIE:

Le salarié:	\$20,000.00
Le conjoint:	3,000.00
Enfant: 6 mois à 21 ans (25 ans si étudiant à plein temps)	1,000.00
Enfant: 24 heures à 6 mois	500.00

2. ASSURANCE-SALAIRE COURTE DUREE INTEGREE A L'ASSURANCE-CHOMAGE:

A compter de la première (1ère) journée en cas d'accident;

A compter de la huitième (8e) journée en cas de maladie;

Durée: vingt-six (26) semaines, $66\frac{2}{3}$ du salaire maximum prévu à l'assurance-chômage, maximum \$276.00 par semaine.

3. ASSURANCE-SALAIRE LONGUE DUREE:

A compter de la vingt-septième (27e) semaine: \$500.00 par mois, jusqu'à l'âge de soixante-cinq (65) ans.

4. FRAIS MEDICAUX:

80% - maximum \$200.00 par année civile

Déductible: Salarié: \$25.00 par année civile

Famille: \$50.00 par année civile

Maximum à vie: \$15,000.00 par personne.

RB.
R/W

APPENDICE " C "

REGIME D'AVANTAGES SOCIAUX ...2

A) .. 5. SOINS DENTAIRES:

80% - Maximum à vie: \$5,000.00 par personne

Déductible: Salarié: \$25.00 par année civile

Famille: 50.00 par année civile basé sur le guide
des tarifs 1981 de l'Association des
Chirurgiens dentistes du Québec.

6. SOINS DE LA VUE:

Remboursement jusqu'à un maximum de soixante dollars (\$60.00) par
personne et par cinq (5) années civiles.

7. REGIME EPARGNE RETRAITE COLLECTIF:

Ce régime prévoit une rente de retraite à l'âge de soixante-cinq
(65) ans.

- B) La participation de l'employeur est de \$12.66 par semaine pour une
période n'excédant pas trente-deux (32) semaines par année civile.
La participation du salarié est de \$5.00 par semaine pendant une
période n'excédant pas trente-deux (32) semaines par année civile.
- C) Le choix de la compagnie d'assurance ainsi que l'administration de
ce régime appartiennent à l'employeur.
- D) La participation au régime d'avantages sociaux est obligatoire pour
tous les salariés réguliers.

RB.
R6

APPENDICE " D "

STATUT DES EX-SALARIES DE MERCICO INC.

1. Les parties conviennent de reconnaître à MM. GERARD MAILLOUX, MARCEL DEMERS, ANDRE TALBOT et DENIS FERLAND leur ancienneté antérieurement accumulée à la compagnie MERCICO INC. ou MEUBLES LAURIER LTEE avec tous les droits et privilèges qui s'y rattachent dans la convention collective.
2. Les parties conviennent de reconnaître à tous les ex-salariés de MERCICO INC. embauchés avant la signature des présentes, leur ancienneté accumulée à la compagnie MERCICO INC. Cependant, il est entendu que celle-ci s'applique seulement au niveau des vacances.
3. Les parties conviennent que l'ancienneté accumulée à la compagnie MERCICO INC. par ses ex-salariés embauchés par MEUBLES LAURIER LTEE avant la signature des présentes, serve de point de référence pour déterminer entre eux, le point de départ de leur ancienneté chez MEUBLES LAURIER LTEE. Les parties reconnaissent que ces salariés ont commencé à travailler pour MEUBLES LAURIER LTEE le 24 septembre 1984.
4. Le présent appendice, à l'exception du paragraphe 1. ci-dessus, ne peut avoir pour effet de conférer aux ex-salariés de MERCICO INC. embauchés par MEUBLES LAURIER LTEE, le droit de faire reconnaître leur ancienneté chez MERCICO INC, au niveau de la convention collective, à l'exception du paragraphe 2.

JB.

APPENDICE " E "

LISTE D'ANCIENNETE

57	Gérard Mailloux	53-07-26	93	Alice Laflamme	76-02-26
26	Raymond Roy	53-09-01	46	Héliodore Courcy	76-03-25
39	Gaston Roy	58-07-26	76	Mario Lacasse	76-09-15
14	Marcel Bourgon	63-04-17	97	Francine Côté	76-10-13
24	Yvon Côté	65-01-04	19	Julien Laroche	77-02-22
35	Jean-Paul Roy	65-01-25	36	Michel Bergeron	77-04-25
5	Marcel Bergeron	65-03-15	62	Conrad Dufour	77-04-25
45	Gérard Bergeron	65-05-04	33	Lionel Laroche	77-05-05
21	André Blanchet	65-08-10	41	France Daneault	77-08-31
47	Alphonse Caux	65-11-18	3	Martin Guérard	77-12-10
48	Jean-Paul Laroche	66-03-28	99	Mario Roy	78-03-01
49	Louis-Paul Beaudet	66-08-10	86	Réjean Plante	78-06-13
64	Rosaire Laliberté	67-09-11	113	Yves Roy	79-01-08
55	Julien Lachance	67-09-25	104	René Blanchet	79-03-05
66	Aldège Geoffroy	67-10-04	114	Patrick Bisson	79-03-20
12	Jean-Jacques Demers	67-12-11	105	Gilles Côté	84-02-28
69	Roland Gingras	69-02-20	106	Guy Laroche	84-03-05
65	Nicol Kirouac	69-02-22	107	Jean-Guy Turcotte	84-03-06
2	Gérard Desrochers	70-01-26	108	Donald Croteau	84-03-07
7	Yvon Lapointe	70-04-26	23	Martin Daigle	84-04-23
60	Marcel Demers	71-03-29	109	Serge Lacasse	84-04-23
43	Robert Paradis	71-09-17	110	Bruno Rossignol	84-04-23
68	Denis Lapointe	72-08-07	112	Simon Lacasse	84-04-23
53	André Talbot	72-12-06	9	Laurent Bergeron	84-05-02
79	Jacques Bouchard	73-02-27	13	François Rousseau	84-05-14
67	Jean-Claude Côté	73-03-26	17	Sylvain Gagnon	84-05-15
77	Réjean Lapointe	73-06-06	34	Jean-Guy Talbot	84-09-24
72	André Gagnon	73-08-10	38	Bernard Rossignol	84-09-24
59	Denis Ferland	73-09-24	42	Ghislain Beaudoin	84-09-24
89	Réal Lamontagne	73-10-09	6	Henri-Claude Langevin	84-09-24
11	Michel Labonté	74-01-07	15	André Brochu	84-09-24
83	Yvon Gagnon	74-03-10	16	Denis Gingras	84-09-24
82	René Gagnon	74-06-17	31	Réjean Dostie	84-09-24
32	Gilles Thivierge	74-07-27	40	Jacques Bergcron	84-09-24
63	Martin Ouellet	74-07-29	18	Réal Dostie	84-09-24
27	André Fortier	74-09-03	51	Gilles Legendre	84-09-24
50	Alain Martineau	74-09-09	37	Raynald Guérard	84-09-24
95	Paul-Emile Grenier	74-10-15	70	Charles Déziel	84-11-08
91	Madeleine Laliberté	74-10-28	71	Bruno Côté	84-11-12
85	Pierre Gagnon	75-02-10	75	André Blanchet	84-12-10
52	Daniel Paquet	75-06-10	78	Gérald Talbot	84-12-17
30	Denis Paquet	75-08-06	81	Claude Dubois	85-01-22
			121	JEAN SYLVAIN	84-09-27

Sous réserve de contestation dans les 30 jours de son affichage

B. R.

LETTRE D'ENTENTE # 1

entre

MEUBLES LAURIER LIMITEE

et

VITRIERS TRAVAILLEURS DU VERRE, LOCAL 1135

RETROACTIVITE:

L'employeur s'engage à verser à chacun de ses salariés assujettis à la convention collective, un montant forfaitaire équivalent à soixante cents (\$0.60) l'heure travaillée entre le 1er janvier 1985 et le 29 avril 1985.

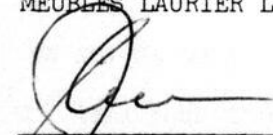
Ledit montant forfaitaire est payé en deux versements égaux dont l'un est payable au salarié dans les quinze (15) jours de la signature des présentes et l'autre dans les trente (30) jours suivant la signature des présentes.

La présente lettre d'entente, une fois déposée au Ministère du Travail par l'une ou l'autre des parties, fait partie intégrante de la convention collective en vigueur et donne droit, sans s'y limiter, à tous les recours prévus à la convention collective et au Code du Travail.


EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Laurier Station, Qué, ce 25 ième jour d'avril 1985.

MEUBLES LAURIER LIMITEE

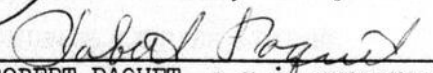
VITRIERS TRAVAILLEURS DU VERRE,
LOCAL 1135



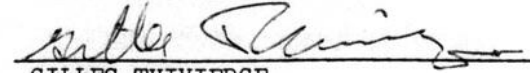
JEAN-LUC MERCIER, dir. général



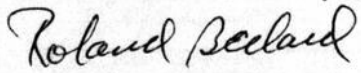
ALAIN MARTINEAU

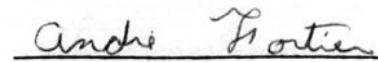


ROBERT PAQUET, c.r.i. procureur

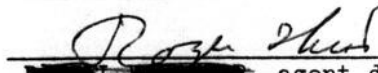


GILLES THIVIERGE





ANDRE FORTIER



agent d'affaires
ROGER HUOT

LETTRE D'ENTENTE # 2

entre

MEUBLES LAURIER LIMITEE

et

VITRIERS TRAVAILLEURS DU VERRE, LOCAL 1135

OBJET: CAS DE MM. ELIODORE COURCY ET JEAN-CLAUDE COTE:

Les parties conviennent que monsieur Eliodore Courcy continue à travailler sur le quart de soir et assume les mêmes fonctions qu'au-paravant, incluant les vérifications de fin de semaine du système de chauffage, s'il y a lieu.

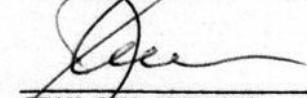
Les parties conviennent que monsieur Jean-Claude Côté continue à travailler sur le quart de jour et continue d'assumer les tests d'eau s'il y a lieu et les appels relatifs aux défauts du système de chauffage et d'incendie.

La présente lettre d'entente ne peut avoir pour effet de priver lesdits salariés des droits et privilèges prévus à la convention collective.

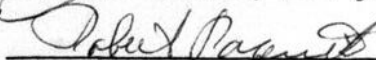
La présente entente fait partie intégrante de la présente convention collective.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Laurier Station, Qué. ce 25 ième jour d'avril 1985.

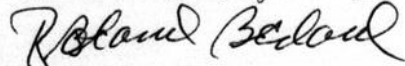
MEUBLES LAURIER LIMITEE




JEAN-LUC MERCIER, dir. général



ROBERT PAQUET, c.r.i. procureur



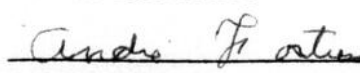
VITRIERS TRAVAILLEURS DU VERRE,
LOCAL 1135



ALAIN MARTINEAU



GILLES THIVIERGE



ANDRE FORTIER



ROGER HUOT, agent d'affaires

LETTRE D'ENTENTE # 3

entre

MEUBLES LAURIER LIMITEE

et

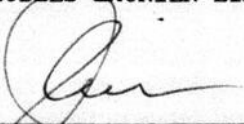
VITRIERS TRAVAILLEURS DU VERRE, LOCAL 1135

OBJET: Contremaître du département du vernis:

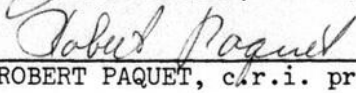
Les parties ci-dessus mentionnées conviennent que le contremaître du département du vernis peut travailler à la préparation des produits chimiques.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Laurier Station, Qué. ce 25 ième jour d'avril 1985.

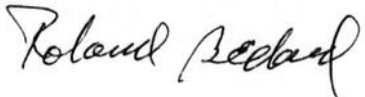
MEUBLES LAURIER LIMITEE



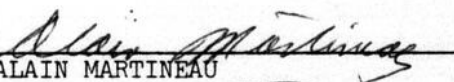
JEAN-LUC MERCIER, dir. général



ROBERT PAQUET, c.r.i. procureur



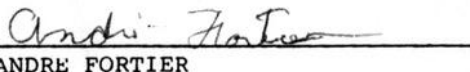
VITRIERS TRAVAILLEURS DU VERRE,
LOCAL 1135



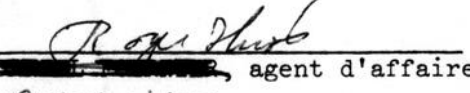
ALAIN MARTINEAU



GILLES THIVIERGE



ANDRE FORTIER



~~ROGER HUOT~~, agent d'affaires

ROGER HUOT



Commissaire
général du travail

DÉPÔT

9254-4

Dépôt N°: 86 07 022

2

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

Certificat accordé Dépôt refusé

Objet	<input type="checkbox"/> 1 ^{ère} convention <input type="checkbox"/> Renouvellement <input checked="" type="checkbox"/> Entente <input type="checkbox"/> Autres	Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances	Q 8502-06
Date	Signature: 86-04-18	Reception: 86-05-30	Nombre de salariés régis par la convention collective

Association	Employeur
<input type="checkbox"/> Déposant Vitriers, travailleurs du Verre Local 1135 110 ouest, Boul. Crémazie, Ste 640 Montréal, Qc H2P 1B9	<input checked="" type="checkbox"/> Déposant Meubles Laurier Limitée 153, Boul. Laurier Laurier-Station, Qc G0S 1N0 Att: M. Jean-Luc Mercier
<input type="checkbox"/> Déposant, si autre que les parties	Région: 03-03 Activité: 2619-05 Affiliation: 09 IND

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

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11

Remarques

OBJET: L'Usine No. 2 sera considérée comme faisant partie entière de l'usine No. 1

Pour le commissaire général du travail	
Signature: <i>J. Demers</i>	Date: 86-07-10

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

RECHERCHE

RECU
 AVR 24 1986
 Par... *DP*

LAURIER

Meubles Laurier Ltée

Manufacturiers
de meubles

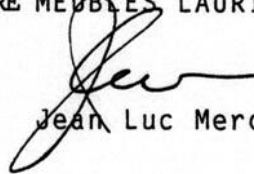
153, boul. Laurier
Laurier Station,
Québec, Canada
G0S 1N0

(418) 728 2024

L'usine no-2 sera considérée comme faisant
partie entière de l'usine no-1 de Meubles
Laurier Ltée. L'ancienneté générale sera ap-
pliquée pour les employés de Meubles Laurier
Ltée de l'usine no-1 et no-2 ainsi que la
convention collective.

VITRIERS TRAVAILLEURS DU VERRE MEUBLES LAURIER LTEE


Pierre Néron


Jean Luc Mercier

18/4/86

RECETTES
MONTREAL
MESSAGER

86 MAI 30 14:46
me

RECU
AVR 24 1986
Par... *LD*

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

Objet 1^{ère} convention Renouvellement Entente Autres **Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances** **Q 8502-06**

Date Signature **86-06-10** Réception **86-06-16** Durée Du Au Nombre de salariés régis par la convention collective

Association	Employeur
<input checked="" type="checkbox"/> Déposant Vitriers, Travailleurs du Verre Local 1135 110 ouest, Crémazie, Ste 640 Montréal, Qc H2P 1B9	<input type="checkbox"/> Déposant Meubles Laurier Limitée 153, Boul. Laurier Laurier-Station GOS 1A0
<input type="checkbox"/> Déposant, si autre que les parties	Région 03-03 Activité 2619-05 Affiliation 09 IND

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 **Voir au verso pour les codes**

Remarques

OBJET: Congé sans solde pour activités syndicales à M. Denis Gingras

Signature _____ Date **86-07-10**

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

LETTRE D'ENTENTE

ENTRE

VITRIERS TRAVAILLEURS DU VERRE
LOCAL 1135

ET

MEUBLE LAURIER LTEE

L'Employeur convient d'accorder un congé sans solde sans perte de droit et avantage à monsieur Denis Gingras, numéro d'assurance sociale: 227-953-197 pour activité syndicale. Ce congé devra débiter le 15 juin 1986.

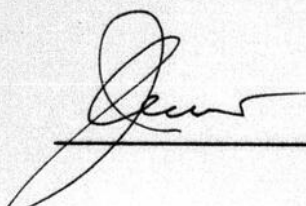
L'Employeur convient de réintégrer dans ses fonctions monsieur Denis Gingras avec tous ses droits et avantages dans les deux semaines suivant un avis de l'Union à cet effet.

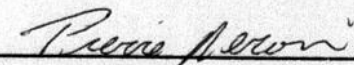
La présente lettre d'entente, une fois déposée au Ministère du Travail fera partie intégrante de la convention collective et donne droit à tous les recours prévus au Code du Travail, la Loi et la convention collective.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à *Laurier* ce 10^e jour de *juin* 1986.

MEUBLE LAURIER LTEE

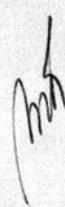
VITRIERS TRAVAILLEURS
DU VERRE, Local 1135





POST
MONUMENTAL
MESSAGE

86 JUN 15 14:33





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

2ème dépôt
DÉPÔT

09254-4

Dépôt N°: 8 5 0 6 0 2 2

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

Certificat accordé

Dépôt refusé

Objet	<input checked="" type="checkbox"/> 1 ^{ère} convention	<input type="checkbox"/> Renouvellement	<input type="checkbox"/> Entente	<input type="checkbox"/> Autres	Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances	Q 8502-06
Date	Signature 85-04-26	Réception 85-05-13	Durée	Du 85-04-29	Au 88-03-31	Nombre de salariés régis par la convention collective 85

Association	Employeur
<input checked="" type="checkbox"/> Déposant FRATERNITE INTERNATIONALE DES PEINTRES ET METIERS CONNEXES LOCAL 1135 110 ouest, boul. Crémazie Suite 640 Montréal, Qué. H2P 1B9 Att.: Mme. Sylvie Godard	<input type="checkbox"/> Déposant MEUBLES LAURIER LIMITEE 153, boul. Laurier Laurier-Station, Qc G0S 1N0
<input type="checkbox"/> Déposant, si autre que les parties	Région <u>03-03</u> Activité <u>2619-05</u> Affiliation <u>09</u>

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

Cette convention a déjà été déposée le 30 avril 1985 par Robert Paquet Consultants Inc.

Pour le commissaire général du travail	
Signature <i>Reine Demers</i>	Date 85-06-03

Pour renseignements

425, St-Amable, Québec G1R 4Z1 - 643-4970

255 est, rue Crémazie, Montréal H2M 1L5 - 873-4357

3141
01
01

Dossier Q 8502-06

3141-01 01



CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

INTERVENUE

ENTRE

MEUBLES LAURIER LIMITEE

ET

VITRIERS TRAVAILLEURS DU VERRE

LOCAL 1135

DUREE: SIGNATURE AU 31 MARS 1988

I N D E X

	<u>PAGE</u>
ARTICLE 1 - DEFINITION DES TERMES	1 - 2
ARTICLE 2 - NON DISCRIMINATION	2
ARTICLE 3 - PORTEE DE LA CONVENTION	2
ARTICLE 4 - SECURITE SYNDICALE ET DEDUCTIONS	2 - 3 - 4
ARTICLE 5 - DELEGUES D'UNION ET AFFAIRES SYNDICALES	4 - 5 - 6
ARTICLE 6 - PROCEDURE DE GRIEF ET D'ARBITRAGE	6 - 7 - 8
ARTICLE 7 - JOURS FERIES ET VACANCES ANNUELLES	8 - 9 -10 - 11
ARTICLE 8 - ANCIENNETE	11 - 12 - 13 - 14
ARTICLE 9 - ABSENCES AUTORISEES	15 - 16
ARTICLE 10 - SECURITE ET SANTE	16 - 17 - 18
ARTICLE 11 - TABLEAUX D'INFORMATION	18
ARTICLE 12 - DROITS DE L'EMPLOYEUR	18
ARTICLE 13 - SALAIRES	19
ARTICLE 14 - EQUIPEMENT	19
ARTICLE 15 - STANDARD DE PRODUCTION	20
ARTICLE 16 - CHANGEMENT DE POSTE OU DE TACHE	20
ARTICLE 17 - PRIMES	20
ARTICLE 18 - CONGE DE MATERNITE	20
ARTICLE 19 - HEURES DE TRAVAIL	20 - 21 - 22
ARTICLE 20 - CLAUSES GENERALES	23
ARTICLE 21 - DUREE	24
SIGNATURES -	25
APPENDICE "A" - DEMANDE D'ADMISSION SYNDICALE	26
APPENDICE "B" - ECHELLE DES SALAIRES	27
APPENDICE "C" - REGIME D'AVANTAGES SOCIAUX	28 - 29
APPENDICE "D" - STATUT DES EX-SALARIES DE MERCICO INC.	30
APPENDICE "E" - LISTE D'ANCIENNETE	31
LETTRE D'ENTENTE # 1 - RETROACTIVITE	32
LETTRE D'ENTENTE # 2 - CAS DE MM. COURCY ET COTE	33
LETTRE D'ENTENTE # 3 - Contremaître du département vernis	34

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

ARTICLE 1 - DEFINITION DES TERMES

- 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 des griefs.
- Pour les fins d'interprétation et d'application des dispositions de la présente convention collective, les termes mentionnés ci-après ont la définition suivante à chaque fois qu'ils sont utilisés.
- 1.02 Le mot "SALARIE" comprend le masculin et le féminin.
- 1.03 "EMPLOYEUR" dans la présente convention désigne: Meubles Laurier Limitée.
- 1.04 "UNION" désigne Vitriers et Travailleurs du Verre, Local 1135.
- 1.05 "DELEGUE D'UNION" (Steward) ou "DELEGUE GENERAL D'UNION" (Chief steward) dans la présente convention désignent un salarié élu par et parmi les salariés au sein de l'entreprise de son employeur ou nommé par l'union parmi les susdits salariés.
- 1.06 "AGENT D'AFFAIRES" dans la présente convention désigne un employé permanent de l'union, rémunéré par elle.
- 1.07 Le mot "CONTREMAITRE" dans la présente convention désigne un employé non inclus dans l'unité de négociation, qui exerce le contrôle et la direction des salariés sous ses ordres. Cet employé n'accomplit pas le travail ordinairement effectué par les salariés visés par le certificat d'accréditation, sauf pour fin d'entraînement ou dans des cas d'urgence, sous réserve de la lettre d'entente # 1.
- 1.08 L'"UNITE DE NEGOCIATION" visée par la présente convention collective est celle décrite au certificat d'accréditation émis par le Ministère du Travail en date du 24 septembre 1984.
- 1.09 "SALARIE REGULIER": désigne un salarié qui a complété sa période de probation de soixante (60) jours effectivement travaillés.

- 1.10 "SALARIE EN PROBATION": désigne un salarié qui n'a pas complété la période de probation prévue à la clause 1.09 ci-dessus. Durant sa période de probation, le salarié n'a pas d'ancienneté et il est entendu qu'il ne peut se prévaloir de la procédure de règlement de grief relativement à son congédiement.

ARTICLE 2 - NON DISCRIMINATION

2.01 Nouveaux salariés:

L'employeur consent à renseigner tous les nouveaux salariés, lorsqu'ils entreront au service de la compagnie, sur l'existence d'une convention collective entre l'employeur et l'union.

- 2.02 Il est convenu qu'il n'y aura aucune discrimination par l'employeur, ni par l'union, à l'endroit de toute personne à l'emploi de l'employeur ou de l'union.

ARTICLE 3 - PORTEE DE LA CONVENTION

3.01 Reconnaissance et juridiction de la convention:

L'employeur reconnaît, par les présentes, le syndicat comme étant le seul et unique agent négociateur aux fins de négocier et conclure une convention collective de travail, au nom et pour tous les salariés au sens du Code du Travail, visés par le certificat d'accréditation émis par le Service du Droit d'Association du Ministère du Travail de la province de Québec: "tous les salariés au sens du Code du Travail, à l'exception des employés de bureau, du magasinier, du dessinateur et des vendeurs".

ARTICLE 4 - SECURITE SYNDICALE ET DEDUCTIONS

- 4.01 a) Tout nouveau salarié doit, comme condition d'emploi et de maintien d'emploi, devenir membre de l'union le jour de son engagement et doit signer l'Appendice "A".

Trente (30) jours après la date d'embauche, l'employeur précompte, sur la paie de ce salarié, le montant dû pour les droits d'entrée fixés par les Statuts et Règlements de l'union et en fait la remise à l'union avec son rapport mensuel, tout en indiquant le taux horaire de ce nouveau salarié.

- 4.01 b) Toutefois, l'employeur n'est pas obligé de congédier un salarié pour le seul motif qu'il a été expulsé de l'union pour une raison autre que le défaut de payer ses cotisations syndicales.
- c) A la demande de l'union, l'employeur est tenu de suspendre jusqu'à paiement des arrérages de cotisations syndicales et de droits d'entrée de tout salarié à défaut de son seul fait de payer à l'union, lesdits montants.
- 4.02 L'employeur s'engage à déduire de la première paie de chaque mois de chaque salarié de l'unité de négociations, une cotisation syndicale fixée par l'union ou un montant égal à celle-ci. L'union avise par écrit l'employeur et le salarié de tout arrérage dans les cotisations et droits d'entrée et l'employeur, sur l'autorisation du salarié, fait la déduction équivalente sur la première paie suivant le rapport de cet avis.
- 4.03 Les retenues mensuelles, droits d'entrée et arrérages prévus à l'article 4.02 sont remis dans les quinze (15) jours du mois suivant par l'employeur, au secrétaire-financier de l'union par chèque, à l'ordre de l'union.*
- En même temps que chaque remise, l'employeur fournit à l'union un état détaillé mentionnant les noms des salariés, leur numéro d'assurance sociale, leur taux horaire et les montants retenus à chacun respectivement.
- L'union avise par écrit l'employeur de tout changement dans le montant des cotisations mensuelles et droits d'entrée. Cet avis doit être donné au plus tard le quinzième (15e) jour de chaque mois de l'année afin que les changements prennent effet lors de la première paie du mois suivant.
- 4.04 L'employeur avise par écrit, l'union, avec copie aux délégués d'union de l'embauche de tout salarié dans la semaine suivant immédiatement la date d'embauche, et il donne sur cet avis, le nom, la date de naissance, le numéro d'assurance sociale, l'adresse et le numéro de téléphone du salarié.
- 4.05 a) L'employeur doit refuser d'embaucher un salarié qui refuse de devenir membre de l'union, à défaut de quoi, l'emploi dudit salarié est considéré comme nul ab initio.

- 4.05 b) L'employeur doit congédier, sans délai, tout salarié qui refuse de demeurer membre de l'union jusqu'à l'expiration de la convention collective, sous réserve de l'article 22 d) du Code du Travail.
- 4.06 L'employeur s'engage à aviser tout nouveau salarié assujetti à la présente convention, des dispositions qui y sont contenues, relatives aux déductions syndicales.
- 4.07 L'employeur qui ne fait pas les remises tel que décrit aux articles 4.02 et 4.03, doit payer un pour cent (1%) par mois à titre d'intérêt, à compter de la date du défaut.

ARTICLE 5 - DELEGUES D'UNION ET AFFAIRES SYNDICALES

- 5.01 L'employeur accepte la nomination d'un délégué général d'union et d'un ou plusieurs délégués d'union, dont le nombre fixé par entente n'excède pas trois (3). Toutefois si le nombre de salarié est supérieur à cent (100), l'union peut nommer un quatrième (4e) délégué.
- 5.02 S'il n'y a qu'un délégué d'union nommé pour tout l'atelier, il est considéré comme le délégué général d'union.
- 5.03 Un délégué général d'union doit être un salarié ayant au moins douze (12) mois d'ancienneté et il est aussi le dernier mis à pied, en autant qu'il puisse répondre aux exigences normales de la tâche.
- 5.04 L'employeur s'engage à donner instruction à tous les membres de son personnel-dirigeant de donner leur collaboration la plus entière au délégué d'union.
- 5.05 L'union s'engage à donner instruction à ses officiers, délégués d'union et membres de donner leur collaboration la plus entière à l'employeur et à son personnel dirigeant.
- 5.06 Agent d'affaires:
L'agent d'affaires de l'union peut rencontrer l'employeur durant les heures d'affaires pour enquêter et vérifier si les termes de la présente convention collective sont observées.

- 5.07 L'union fournit à l'employeur les noms de ses officiers dûment élus et des délégués d'union nommés comme susdits; l'employeur fournit à l'union les noms de tous ses contremaîtres, surveillants, surintendants 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.
- 5.08 L'agent d'affaires peut, une fois par année, sur rendez-vous avec l'employeur ou son représentant, vérifier ses listes de précomptes de cotisations syndicales déjà reçues de l'employeur à l'établissement et au temps convenus avec l'employeur.
- 5.09 Un délégué, qu'il soit général ou simple délégué à la fois, peut s'absenter de son travail sans perte de salaire pour discuter avec l'employeur de l'application de la présente convention, sous réserve des dispositions ci-après décrites:
1. le délégué doit aviser et obtenir la permission de son contremaître avant de quitter son lieu de travail; laquelle permission ne lui est pas indûment refusée;
 2. la durée de l'absence doit être raisonnable, eu égard au problème soulevé;
 3. la durée de l'absence est enregistrée en conformité avec les méthodes adoptées dans le département;
 4. l'employeur a le droit de limiter la durée de l'absence, s'il juge qu'il y a abus.
- 5.10 Lors de toute rencontre avec l'employeur et un salarié impliquant une mesure disciplinaire ou pouvant donner lieu à une mesure disciplinaire, le salarié qui le demande peut être accompagné du délégué général ou en son absence d'un délégué.
- 5.11 L'employeur accorde les congés nécessaires, sans rémunération, à trois (3) personnes désignées par l'union pour participer à des activités spéciales prévues pour l'union et les différents organismes syndicaux auxquels l'union est affiliée.

5.12 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 est autorisé à prendre un tel congé sans solde d'une durée maximale de douze (12) mois après avoir prévenu l'employeur par écrit, au moins trente (30) jours à l'avance.

A l'expiration du congé sans solde, le salarié réintègre la fonction qu'il occupait. Si cette fonction n'existe plus, le salarié peut se prévaloir de la clause d'ancienneté.

5.13 Comité de négociation:

- a) Les membres du comité de négociation sont libérés de leur travail pour participer à des négociations de la convention collective avec l'employeur. L'employeur assume cinquante pour cent (50%) de leur rémunération durant cette période où les salariés sont libérés. L'union fournit cinquante pour cent (50%) de la rémunération desdits salariés.
- b) En plus des congés prévus à la clause 5.13 a), les membres du comité de négociation peuvent être libérés, sans solde, après avoir donné un préavis de deux (2) jours à leur employeur, afin de leur permettre de participer aux séances de préparation de la convention collective.

5.14 *R. B. Butler* Aux fins de l'application de l'article 5.12, le délégué général ou délégué peuvent s'absenter de leur travail, sans rémunération.

R. B. Butler Le nombre total maximum des journées en vertu du présent paragraphe pour l'ensemble des salariés au service de l'employeur visé par l'accréditation est de vingt (20) jours par année.

ARTICLE 6 - PROCEDURE DE GRIEF ET D'ARBITRAGE

- 6.01 L'union, le délégué général, délégué ou un salarié peut soulever tout grief dans le cas de mécontentes relatives à l'interprétation ou à l'application de la convention collective.
- 6.02 Un grief doit être logé par écrit au directeur du personnel ou l'équivalent, dans les quinze (15) jours ouvrables de l'évènement ou de la connaissance de l'évènement. Le directeur du personnel ou l'équivalent 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 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 peut 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 sont défrayés à parts égales par l'union et l'employeur.
- 6.08 Les délais stipulés aux présentes sont de rigueur et ne peuvent être prolongés que par le consentement écrit de l'agent d'affaires et du représentant de l'employeur.
- Dans le cas de congédiement l'union ou le délégué général peut faire un grief.
- 6.09 Dans le cas de mesure disciplinaire, lorsque le grief est soumis à un arbitre nommé en vertu de la présente convention, l'arbitre a les pouvoirs qui lui sont conférés par le Code du Travail.
- 6.10 Tout salarié appelé par l'employeur ou le syndicat à l'audition des griefs référés à l'arbitrage et qui est appelé à rendre témoignage, peut s'absenter de son travail en autant que son témoignage soit requis pendant ses heures normales de travail. Cependant, sans limiter le nombre de témoin étant entendu par les parties, le nombre de témoin assigné en même temps ne dépasse pas trois (3) salariés.
- 6.11 Le fardeau de la preuve incombe à l'employeur dans le cas de mesure disciplinaire.

- 6.12 Dans tous les cas de mesures disciplinaires, l'employeur doit donner aux salariés concernés, un avis écrit et motivé dans les cinq (5) jours ouvrables de la mesure disciplinaire imposée et en remet copie dans le même délai à l'union.
- 6.13 Toute réprimande, avis ou sanction ne peuvent être invoqués contre un salarié après six (6) mois de leur date.
- 6.14 a) Le salarié doit prendre connaissance des règlements d'ordre et de discipline de l'employeur, à condition qu'ils soient distribués aux salariés.
- b) Lors de la mise en application de la présente convention et du droit de gérance de l'employeur, si un salarié prétend avoir été injustement traité ou discipliné sans cause valable, il peut en être décidé conformément à la procédure de règlement de grief.
- 6.15 Lorsqu'un grief affecte plusieurs salariés ou lorsqu'il existe des griefs de même nature, l'union peut faire un grief collectif et le soumettre au directeur du personnel ou l'équivalent.

ARTICLE 7 - JOURS FERIES ET VACANCES ANNUELLES

- 7.01 a) Les jours suivants sont considérés comme chômés et payés:
1. le Jour de l'An
 2. le Lendemain du Jour de l'An
 3. le Lundi de Pâques
 4. la Fête de la Reine
 5. la Fête Nationale (24 juin)
 6. la Confédération
 7. la Fête du Travail
 8. le Jour d'Action de Grâces
 9. la Veille de Noel
 10. le Jour de Noel
 11. le Lendemain de Noel (26 décembre)
 12. le Surlendemain de Noel (27 décembre)
 13. la Veille du Jour de l'An (31 décembre)

- 7.01
- b) Le salarié en probation a droit de recevoir l'indemnité afférente à ces jours fériés, s'il a trente (30) jours de calendrier à son actif.
 - c) L'indemnité qui est payée pour ces congés désignés est égale à la rémunération pour un quart régulier de travail, 9h $\frac{1}{4}$. sauf si le jour férié tombe un vendredi; dans ce cas, l'indemnité est équivalente à un quart de travail de cinq (5) heures.
 - d) Pour avoir droit à l'indemnité afférente au jour férié ci-haut mentionné, le salarié doit être présent au travail au moins une demi-journée ($\frac{1}{2}$) la veille et le lendemain.
 - e) Une fermeture permanente de l'usine, une mise-à-pied, un congé autorisé ou une absence avec raison valable qui précède ou suit un jour férié dans les dix (10) jours ouvrables, n'affecte pas le droit à l'indemnité afférente à ce jour férié.
 - f) Lorsqu'un jour férié tombe un mardi, mercredi, jeudi, samedi et dimanche, exception, le 25 décembre, 26 décembre, 27 décembre, 1er janvier, 2 janvier et 24 juin (Fête Nationale), ce jour est reporté au lundi suivant et ce jour est alors considéré comme un jour férié, chômé et payé. Dans le cas de la Fête Nationale (24 juin) le report au lundi est effectué dans la mesure où la loi le permet.

Le report ou non report, mentionné ci-dessus, ne peut avoir pour effet de diminuer l'indemnité de jour férié auquel le salarié a droit (art. 7.01, paragraphe c).

Les parties, après entente écrite, peuvent modifier les reports ci-haut.

7.02

Vacances payées:

- a) Tout salarié régi par la présente convention a droit à des vacances chômées et payées sur la base de son salaire gagné entre le 1er mai d'une année et le 30 avril de l'année suivante. Selon le nombre d'années de service continu au 30 avril de chaque année, le salarié bénéficie de la rémunération de congé suivante:

7.02 a)

<u>Qualification</u>	<u>Congé</u>	<u>Indemnité</u>
Un jour à moins d'un an	Un jour de congé par mois, maximum dix (10) jours	4%
Un an mais moins de deux ans	Deux (2) semaines	4%
Deux ans mais moins de cinq ans	Deux (2) semaines	5½%
Cinq ans mais moins de dix ans	Trois (3) semaines	6½%
Dix ans mais moins de quinze ans	Trois (3) semaines	7½%
Quinze ans mais moins de vingt ans	Quatre (4) semaines	8½%
Vingt ans et plus	Quatre (4) semaines	9%

- b) Lors du décès d'un salarié, ses héritiers légaux peuvent réclamer l'indemnité de vacances de ce salarié.
- c) Si l'emploi d'un salarié prend fin par suite de son départ, de sa démission, d'un congédiement ou pour toute autre raison, le salarié reçoit l'indemnité de vacances qui lui est due.

7.03 a) L'employeur peut fermer son usine pour fins de vacances pendant les deux (2) dernières semaines complètes de juillet.

- b) Si l'employeur désire continuer ses opérations durant les deux (2) dernières semaines complètes de juillet, il le peut en autant qu'il y a accord écrit entre le salarié qui désire travailler et l'employeur et cet accord doit être pris avant le 1er juillet.

7.04 Pour tous les salariés de cinq (5) ans et plus qui ont droit à des vacances additionnelles, la date doit en être fixée après entente avec l'employeur avec copie à l'Union. Il est entendu que l'employeur doit être avisé par écrit au moins trente (30) jours avant ses vacances; cette copie doit être remise à l'union.

- 7.05 Dans les cas prévus à 7.04, les salariés prennent leurs vacances par ordre d'ancienneté. L'employeur ne peut refuser le choix des vacances sans motif valable.
- 7.06 Les salariés qui acceptent de travailler durant la période de fermeture officielle de l'usine peuvent prendre leurs vacances à une autre date après entente entre les salariés concernés et l'employeur.
- Dans ce cas, une liste est affichée trois (3) semaines avant la fermeture de l'usine et les salariés intéressés y signent leur nom et copie en est remise à l'union. La priorité est accordée aux salariés qualifiés qui possèdent le plus d'ancienneté.
- 7.07 L'employeur paie au salarié son indemnité de vacances lors de sa deuxième (2e) journée de paie régulière précédant sa dernière journée de travail, précédant son départ pour ses vacances. En cas d'erreur, l'employeur corrige celle-ci lors de la dernière paie régulière précédant la date de son départ.

ARTICLE 8 - ANCIENNETE

- 8.01 L'ancienneté signifie la durée de service continu d'un salarié régulier.
- 8.02 L'ancienneté stipulée aux présentes, est une ancienneté générale.
- 8.03 a) Dans les quinze (15) jours de calendrier suivant la signature de la convention collective et par la suite, chaque année au cours du mois de mai, l'employeur remet à l'union, avec copie au délégué général, la liste de tous les salariés couverts par le certificat d'accréditation; cette liste comprend les renseignements suivants:
- nom
 - adresse et code postal
 - date d'entrée
 - numéro d'assurance sociale
 - ancienneté
 - numéro de téléphone
- b) Au plus tard le 30 septembre de chaque année, l'employeur remet à l'union, avec copie au délégué général d'union, les nouvelles adresses, le code postal et les nouveaux numéros de téléphone des salariés qui ont déménagé depuis la production de la liste prévue à l'article 8.03 a) (liste du mois de mai).

- 8.04 La liste prévue à l'article 8.03 est affichée au plus tard le 31 mai par l'employeur, à un endroit accessible aux salariés, pendant une période de trente (30) jours de calendrier, période au cours de laquelle tout salarié ou l'union peut demander la correction de la liste. A l'expiration du délai de trente (30) jours de calendrier, la liste devient officielle quant à l'ancienneté, sous réserve des contestations survenues.
- 8.05 Si un salarié est absent durant toute la période d'affichage, l'employeur lui fait parvenir un avis mentionnant son ancienneté. Dans les trente (30) jours de la réception de cet avis, le salarié peut contester son ancienneté.
- 8.06 Dans tous les cas de poste vacant, nouveau poste, de permutation, de promotion et rétrogradation, l'employeur s'engage à offrir la tâche au salarié ayant le plus d'ancienneté dans le département, en autant qu'il puisse remplir les exigences normales de la tâche. Par la suite, le poste est offert aux autres salariés de l'usine, par ordre d'ancienneté, en débutant par le plus ancien qui répond aux exigences normales de la tâche.
- 8.07 Si aucun salarié n'est qualifié, le salarié possédant le plus d'ancienneté parmi ceux qui ont fait application reçoit, pendant une période de dix (10) jours ouvrables, l'entraînement nécessaire pour se qualifier sauf s'il apparaît évident pour l'employeur que le salarié n'est pas capable d'accomplir la tâche. Cette période peut être extentionnée par entente entre les parties.
- 8.08 Un salarié transféré à un autre emploi, à la demande de l'employeur ou à sa demande personnelle, doit retourner à son ancienne occupation, si l'employeur, dans un délai de trente (30) jours de travail du transfert, ne le juge pas satisfaisant sur sa nouvelle occupation, ou si dans le même délai, le salarié lui-même désire revenir à son ancienne occupation.
- 8.09 Dans tous les cas de poste vacant ou de nouveau poste, l'employeur affiche, pendant cinq (5) jours ouvrables, ledit poste et ce, après cinq (5) jours ouvrables de la vacance du poste. L'avis fournit les renseignements suivants:
1. le poste
 2. les qualifications et exigences requises
 3. le département et l'équipe.

- 8.10 a) Est considéré comme ayant appliqué sur ledit poste, le salarié qui a signé son nom sur la feuille d'affichage.
- b) Dans le cas d'un salarié en vacance ou en congé autorisé, l'union, le délégué général ou délégué peut signer au nom du salarié sur la feuille d'affichage.
- c) Pendant la période d'affichage, l'employeur peut combler le poste par un salarié de son choix.
- 8.11 A la fin de la période d'affichage telle que prévue à 8.09, l'employeur remet au délégué général, copie de l'affichage où les salariés ont apposé leur nom.
- 8.12 La nomination du salarié est faite dans les dix (10) jours ouvrables suivant la fin de l'affichage et ce, suivant les dispositions des clauses 8.06 et 8.07.
- 8.13 Lors d'une mise-à-pied, c'est le salarié en probation dans le département qui est mis à pied en premier. Par la suite, c'est le salarié possédant le moins d'ancienneté générale au sein du département qui est mis à pied; il peut déplacer tout autre salarié en probation et moins ancien que lui dans l'usine, en autant qu'il puisse remplir les exigences normales de la tâche.
- Le rappel se fait dans l'ordre inverse de la mise-à-pied en commençant par le plus ancien, en autant qu'il puisse remplir les exigences normales de la tâche.
- 8.14 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 ou sa mise-à-pied pour plus de six (6) mois. Ce préavis est d'une semaine si le salarié justifie de moins d'un an de service continu, de deux (2) semaines s'il justifie d'un (1) an à cinq (5) ans de service continu, de quatre (4) semaines s'il justifie de cinq (5) à dix (10) ans de service continu et de huit (8) semaines s'il justifie de dix (10) ans de service ou plus. Sauf dans les 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.

- 8.15 Le salarié qui est mis à pied temporairement pour manque de travail, pour moins de quinze (15) jours ouvrables, reçoit un préavis minimum d'un (1) jour ouvrable avant que la mise-à-pied ne soit en vigueur. Pour une mise-à-pied temporaire de plus de quinze (15) jours ouvrables mais de moins de six (6) mois, le salarié reçoit un préavis minimum de cinq (5) jours ouvrables avant que la mise-à-pied ne soit en vigueur. A défaut de ces préavis, le salarié reçoit la rémunération pour le temps du préavis en cause. Lesdites mises-à-pied deviennent toujours effectives le dernier jour ouvrable de la semaine de travail.
- 8.16 Lorsque le rappel d'un salarié mis à pied est pour une période inférieure à dix (10) jours, l'employeur doit l'indiquer sur l'avis de rappel et le salarié peut alors, sans perdre son droit d'ancienneté, signifier à l'employeur son refus d'accepter un tel rappel.
- 8.17 Un salarié perd son ancienneté dans les cas suivants:
1. s'il quitte volontairement son emploi;
 2. s'il est congédié pour cause;
 3. s'il s'est absenté de son travail pour plus de trois (3) jours ouvrables consécutifs sans permission ou raison valable;
 4. après une mise-à-pied de vingt-quatre (24) mois consécutifs;
 5. s'il est absent pour cause de maladie ou d'accident pour une période de plus de vingt-quatre (24) mois.
 6. s'il est absent pour cause de maladie professionnelle ou d'accident de travail pour une période de plus de trente-six (36) mois;
 7. s'il fait défaut, ou en cas de suspension de travail pour pénurie d'ouvrage, de prendre son travail dans les cinq (5) jours ouvrables qui suivent un avis de retour à l'usine par l'employeur, recommandé et posté par l'employeur à sa dernière adresse connue, avec copie à l'union par courrier recommandé, au même moment. Toutefois, le salarié ne perd pas son ancienneté et les droits qui s'y rattachent s'il fournit à l'employeur la preuve, pour raison de maladie ou d'accident, qu'il ne peut se présenter au travail et qu'il avise l'employeur par lettre recommandée dans les sept (7) jours ouvrables.

ARTICLE 9 - ABSENCES AUTORISEES

9.01 Congés de décès:

Tout salarié régulier a droit, à l'occasion du décès d'un membre ou simultanément de plus d'un membre de sa famille, à un congé payé, à son taux de salaire régulier, pourvu qu'il s'agisse de jours ouvrables:

- a) conjoint ou enfant à charge: cinq (5) jours, dont l'un est le jour des funérailles;
- b) enfant non à charge, père, mère, beau-père, belle-mère, frère, soeur: trois (3) jours, dont le dernier est le jour des funérailles;
- c) beau-frère, belle-soeur, grands parents du salarié: le jour des funérailles.

9.02 Naissance ou adoption:

Tout salarié régulier a droit à l'occasion de la naissance ou de l'adoption d'un enfant, à un congé payé de deux (2) jours.

9.03 Perte d'un enfant mort-né:

Tout salarié régulier a droit à l'occasion de la perte d'un enfant mort-né, à un congé payé de deux (2) jours.

9.04 Mariage du salarié:

Tout salarié régulier a droit à l'occasion de son mariage, à un congé payé de deux (2) jours. Il a en outre droit à un congé sans solde de deux (2) semaines.

9.05 Mariage d'un enfant:

Le salarié peut s'absenter de son travail, sans perte de salaire, le jour du mariage de l'un de ses enfants.

9.06 Le salarié qui ne prend pas les congés payés décrits aux clauses 9.02, 9.03 et 9.04, reçoit l'équivalent en argent.

9.07 Juré:

Un salarié appelé à agir comme juré dans une cause où il n'est pas partie intéressée reçoit, pendant la période où il est appelé à agir comme juré, la différence entre la rémunération versée à ce titre par la Cour et son salaire régulier.

9.08 Pompier volontaire:

Tout salarié agissant comme pompier volontaire peut, en cas de feu, quitter son poste pour vaquer à ses devoirs de pompier, sans que l'employeur ne puisse sévir contre lui.

9.09 Désastre, feu, inondation ...

L'employeur accorde également un congé, sans paie et pour un maximum de sept (7) jours, à un salarié qui, par suite d'un évènement de force majeure (désastre, feu, inondation, maladie ou accident grave d'un conjoint ou d'un enfant), est obligé de s'absenter de son travail.

ARTICLE 10 - SECURITE ET SANTE

- 10.01 L'employeur prend les dispositions nécessaires pour protéger la santé et la sécurité de ses salariés et avoir un comité de sécurité qui tiendra une assemblée une fois par mois durant les heures de travail, le tout conformément à la loi sur la Santé et Sécurité au Travail.
- 10.02
- a) Sous réserve du paragraphe b), si un salarié prétend que l'équipement dont il se sert est dangereux, il est 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 est justifié de cesser de travailler sur l'équipement défectueux.
 - b) 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.
 - c) Aucune perte de droit, de bénéfice, 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 (ou C.S.S.T.) il est confirmé que le salarié était justifié d'agir de la sorte.

- 10.03 L'employeur doit fournir une trousse de premiers soins aux salariés travaillant à l'intérieur ou à l'extérieur de l'usine de l'employeur, et chaque camion de l'employeur doit être muni d'une de ces trousse.
- 10.04 Un endroit aménagé est à la disposition des salariés pour prendre leur période de repos. Cet endroit est muni de table, chaises ou de bancs.
- 10.05 Un salarié incapable de travailler à cause d'un accident ou d'une maladie, est rétabli dans ses fonctions dès qu'il est apte à reprendre l'exécution de ses fonctions normales, s'il n'a pas perdu son ancienneté. Dans le cas où son poste est aboli, le salarié peut se prévaloir de la clause d'ancienneté, 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, a droit à sa journée régulière de paie le jour de l'accident; en plus, il doit se conformer à la Loi des Accidents du Travail et l'employeur doit payer les frais de transport à l'hôpital, par ambulance.
- 10.07 a) L'employeur doit remettre copie à l'union et au co-président syndical du comité de santé et sécurité, à chaque mois, les procès-verbaux du comité de santé et sécurité.
- b) L'employeur doit fournir aux salariés qui en ont besoin, les vêtements sécuritaires et sanitaires suivants: protecteur auditif, un (1) manteau, imperméable, gants, lunette de sécurité, tablier et tunique. L'employeur doit également fournir aux salariés les autres vêtements sécuritaires et sanitaires que la loi l'oblige à fournir.
- 10.08 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.
- 10.09 L'employeur s'engage à faire installer, dans la cantine des salariés, un poêle et un réfrigérateur en bon état pour l'usage de ses salariés.

- 10.10 a) L'employeur continue à verser, au salarié blessé ou malade à la suite d'un accident de travail ou d'une maladie industrielle, l'équivalent de la compensation prévue par la C.S.S.T. jusqu'à un maximum de quatre (4) semaines.
- b) Le salarié est tenu de rembourser les montants déjà versés par l'employeur progressivement, selon les montants reçus par la C.S.S.T., et selon entente entre l'employeur et l'union.
- c) A défaut de remboursement par le salarié, l'employeur est autorisé à déduire, progressivement, les sommes déjà déboursées sur la paie du salarié. Dans ce cas, l'employeur est autorisé à déduire un montant maximum de cinquante dollars (\$50.00) par semaine sur la paie du salarié.
- 10.11 Lorsque survient un accident de travail grave, le délégué général doit en être avisé dans les plus brefs délais.

ARTICLE 11 - TABLEAUX D'INFORMATION

- 11.01 L'employeur met à la disposition de l'union un tableau fermé servant exclusivement à des fins syndicales; une clef est remise au délégué général d'union.
- 11.02 L'union peut afficher sur ce tableau, les documents signés par le délégué général ou un agent d'affaires.
- 11.03 Les documents ainsi affichés ne doivent contenir aucun propos dirigé contre les parties en cause, leurs membres et leurs mandataires.
- 11.04 L'emplacement du tableau d'affichage est situé près du poinçon.

ARTICLE 12 - DROITS DE L'EMPLOYEUR

- 12.01 Le syndicat reconnaît que c'est la fonction de l'employeur de diriger et de gérer son entreprise selon ses droits et obligations, mais de façon compatible avec les dispositions de la convention.

ARTICLE 13 - SALAIRES

13.01 Le mode de paiement en vigueur est le système "salaire à l'heure".

a) Fréquence de paiement:

Tout salarié est payé une fois par semaine, selon son taux horaire et ce, conformément à l'Appendice "B".

b) Le salaire est payé par dépôt bancaire, le jeudi de chaque semaine, pour le travail effectué la semaine précédente. Si le jeudi est un jour férié, la paie est remise le jour précédent.

c) Bulletin de paie:

Sur le bulletin de paie du salarié doivent figurer les item suivants:

1. le nom de l'employeur
2. les nom et prénom du salarié
3. la date de la période de paie
4. le nombre d'heures régulières de travail
5. le nombre d'heures supplémentaires de travail
6. le taux horaire du salaire
7. le salaire net et les déductions
8. le montant cumulatif porté au crédit pour les vacances annuelles.

d) Toute erreur de plus de quarante dollars (\$40.00) sur les chèques de paie est corrigée en dedans de deux (2) jours ouvrables après qu'elle a été rapportée.

e) Toute fiche de temps qui est jugée inacceptable est corrigée par le contremaître. Le salarié impliqué doit en être avisé en présence du délégué général d'union.

ARTICLE 14 - EQUIPEMENT

14.01 L'employeur doit fournir gratuitement, lorsque les conditions de travail l'exigent, tous les outils nécessaires pour le travail des salariés.

ARTICLE 15 - STANDARD DE PRODUCTION

- 15.01 Dans le cas où un salarié est discipliné en raison du fait qu'il ne rencontre pas les standards de production, il peut déposer un grief contestant la mesure disciplinaire.

ARTICLE 16 - CHANGEMENT DE POSTE OU DE TACHE

- 16.01 Si un salarié est temporairement transféré, à la demande de l'employeur, pour remplacer un autre salarié ou pour toute autre raison, sur une tâche ou poste comportant un taux de rémunération inférieur à son taux de rémunération ordinaire, il conserve le taux de sa tâche ou poste régulier.

ARTICLE 17 - PRIMES

- 17.01 L'employeur paie à tous les salariés travaillant sur l'équipe de nuit, une prime de quarante sous (\$0.40) l'heure.

ARTICLE 18 - CONGE DE MATERNITE

- 18.01 a) Relativement au congé de maternité, l'employeur convient de respecter les dispositions de la Loi sur les normes de travail en vigueur lors de la signature de la présente convention collective.
- b) La salariée qui le désire, a droit à une extension de son congé de maternité pouvant aller jusqu'à un (1) an. Dans ce cas, elle doit aviser par écrit, son employeur, au moins deux (2) semaines avant la date prévue de son retour au travail. Dans ce cas, elle est considérée comme étant en congé de maladie.

ARTICLE 19 - HEURES DE TRAVAIL

- 19.01 La semaine régulière de travail est de quarante-deux (42) heures, du lundi au vendredi inclusivement et réparties comme suit:

Quart de jour: Lundi au jeudi: 6h55 @ 9h30 - 9h45 @ 11h55
12h55 @ 15h00 - 15h15 @ 17h10

- 19.01 ... Quart de jour: Vendredi: 6h55 @ 9h30 - 9h45 @ 11h55
Quart de nuit: Lundi au jeudi: 16h55 @ 22h00
22h30 @ 2h40
Vendredi: 11h55 @ 16h55
- 19.02 Tout salarié qui exécute un travail en dehors des heures régulières de la journée régulière de travail doit être rémunéré au taux effectif majoré de cinquante pour cent (50%) pour les quatre (4) premières heures et au taux effectif majoré de cent pour cent (100%) pour toutes les autres heures.
- 19.03 Tout salarié effectuant du travail le samedi doit être rémunéré au taux effectif majoré de cinquante pour cent (50%) pour les cinq (5) premières heures et au taux effectif majoré de cent pour cent (100%) pour les autres heures travaillées.
- 19.04 Tout salarié effectuant du travail le dimanche doit être rémunéré au taux effectif majoré de cent pour cent (100%).
- 19.05 Tout salarié effectuant du travail un jour férié doit être rémunéré à cent cinquante pour cent (150%) du taux horaire du salarié, plus le montant du congé payé.
- 19.06 Tout salarié qui n'a pas été avisé du contraire la veille, et qui se présente à son travail doit recevoir une compensation minimum de quatre (4) heures de salaire à son taux effectif, s'il n'est pas requis de travailler ce jour-là, à la condition qu'il accepte de faire tout travail qui n'est pas incompatible à ses conditions habituelles de travail, sauf si l'arrêt de travail est causé par un cas fortuit tel que foudre, feu, ouragan, dégât d'eau, panne d'électricité d'Hydro-Québec.
- 19.07 Si le salarié est rappelé au travail en dehors des heures régulières de travail, il doit être payé pour un minimum de quatre (4) heures de travail au taux du salaire applicable dans la convention collective, ceci pour chaque appel.
- 19.08 Le salarié a droit à une interruption de travail à titre de pause café de quinze (15) minutes par moitié de journée de travail; ceci s'applique à tous les quarts de travail.

- 19.09 Le salarié a droit à trois (3) minutes à la fin de chaque demi-journée ($\frac{1}{2}$) de travail pour se changer et remiser ses outils. Une première cloche sonne à 11h52 et l'après-midi à 17h06. Le salarié doit demeurer à son poste jusqu'au moment où sonne la deuxième (2e) cloche.
- 19.10 Le salarié qui à la fin de sa journée normale de travail accepte de travailler en temps supplémentaire, a droit à une période de repos de quinze (15) minutes non payées avant de reprendre le travail.
- 19.11 Le temps supplémentaire est volontaire. L'employeur ne peut pénaliser un salarié qui refuse d'effectuer du temps supplémentaire.
- 19.12 La répartition du temps supplémentaire se fait de la façon suivante:
- a) le temps supplémentaire doit être offert au salarié qui effectue ordinairement ces opérations ou qui a été affecté temporairement à ces opérations, par ordre d'ancienneté, en débutant par le plus ancien dans le cas où plus d'un salarié effectue ces mêmes opérations.
 - b) Dans le cas où aucun salarié qui effectue ordinairement ou temporairement ces opérations n'est disponible, le temps supplémentaire est offert aux autres salariés du département concerné par ordre d'ancienneté en débutant par le plus ancien.
 - c) Dans le cas où aucun salarié du département concerné n'est disponible pour effectuer du temps supplémentaire, l'employeur offre le temps supplémentaire aux autres salariés de l'usine.
- 19.13 Le salarié à qui il est demandé de faire du temps supplémentaire dans la semaine normale de travail doit en être avisé, autant que possible, avant 11h55 a.m. de la journée où le temps supplémentaire est requis.
- Dans le cas du temps supplémentaire effectué le samedi, les jours fériés ou le dimanche, le salarié doit être avisé, autant que possible, avant 10h00 a.m. de la dernière journée ouvrable de travail.

ARTICLE 20 - CLAUSES GENERALES

- 20.01 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.
- 20.02 L'employeur coopère 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.
- 20.03 Toute disposition de la présente convention collective qui peut être déclarée contraire à la loi, nulle et sans effet, n'affecte en rien la validité des autres dispositions de la convention.
- 20.04 Tous les ans, l'employeur calcule le montant des retenues syndicales de chaque salarié et indique ces montants sur les formules T-4 et TP-4 fournies par les gouvernements; ces formules sont remises au salarié au plus tard le 28 février de chaque année.
- 20.05 Tout document dont l'employeur transmet copie à l'union doit être adressé et expédié au siège social de l'union.
- 20.06 L'employeur s'engage à verser à l'union, dans les quinze (15) jours de la signature de la présente convention collective, deux cent cinquante dollars (\$250.00) afin de défrayer le coût de la publication de la présente convention collective sous forme de livret.
- 20.07 Avantages sociaux:
- A compter du 1er janvier 1986, l'employeur met en vigueur un régime d'avantages sociaux, obligatoire pour tous les salariés réguliers à l'emploi, aux taux prévus dans l'Annexe "C".
- Les bénéficiaires de ce régime d'avantages sociaux sont ceux prévus à l'Appendice "C"
- L'employeur s'engage à remettre à l'union lors de la mise en vigueur de ce régime d'avantages sociaux, un livret contresigné par l'employeur expliquant les modalités de fonctionnement du régime ainsi que tous les bénéficiaires pour les salariés assujettis. Enfin, l'employeur s'engage à maintenir le régime d'avantages sociaux présentement en vigueur, aux mêmes conditions, jusqu'à l'entrée en vigueur du nouveau régime d'avantages sociaux.

ARTICLE 21 - DUREE

21.01 La présente convention entre en vigueur le 29 avril 1985 jusqu'au 31 mars 1988 inclusivement, à l'exception de l'Appendice "B" - Echelle des salaires. Le 1er avril 1987, les parties s'entendent pour renégocier l'échelle des salaires, avec tous les droits prévus au chapitre III du Code du Travail.

Ladite convention demeure en vigueur pour tout le temps des négociations en vue de son renouvellement et ce, jusqu'à l'entrée en vigueur d'une nouvelle convention collective, conformément au Code du Travail ou sous réserve des droits des parties en vertu dudit Code.

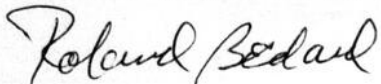
EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Laurier Station, ce 26
ième jour d'avril 1985.

MEUBLES LAURIER LIMITEE



JEAN-LUC MERCIER, dir. général

ROBERT PAQUET, c.r.i. procureur



VITRIERS TRAVAILLEURS DU VERRE
LOCAL 1135



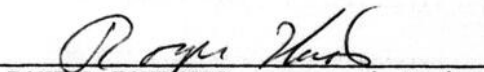
ALAIN MARTINEAU



GILLES THIVIERGE



ANDRE FORTIER



DANIEL FOURNIER, agent d'affaires
ROGER HUOT

APPENDICE " A "

FRATERNITÉ INTERNATIONALE DES VITRIERS ET TRAVAILLEURS DU VERRE

Chartrée par F.I.P.M.C.

DEMANDE D'ADMISSION

Section Date

VITRIERS ET TRAVAILLEURS DU VERRE — Local No 1135

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

Signature du témoin

Signature du candidat

VEUILLEZ IMPRIMER EN LETTRES MOULÉES CE QUI SUIT:

Nom Tél.:

Adresse Ville Code Postal

Date de naissance État civil

Occupation No Ass. Soc.

Nom de l'employeur

Adresse de l'employeur

AUTORISATION DE DÉDUCTIONS DE COTISATIONS SYNDICALES

À
Nom de l'employeur

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

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

*RT
DB.*

Signature du témoin

Signature du candidat

Daté à 19.....

APPENDICE " B "

ECHELLE DES SALAIRES

29-04-85: L'employeur s'engage à majorer le 29 avril 1985
tous les taux horaires des salariés de: \$0.70 l'heure.

01-04-86: Le 1er avril 1986, l'employeur s'engage à majorer
les taux horaires des salariés réguliers de: \$0.55 l'heure.

SALARIES EN Dans le cas des salariés en probation, le salaire
PROBATION: minimum que l'employeur verse à partir du 29 avril
1985 est de: \$6.25 l'heure.

A compter du 1er avril 1986, ce salaire horaire mini-
mun sera porté à: \$6.70 l'heure.

RH
RB.

APPENDICE " C "

REGIME D'AVANTAGES SOCIAUX

A) A compter du 1er janvier 1986, l'employeur met en vigueur un régime d'avantages sociaux comprenant:

1. ASSURANCE-VIE:

Le salarié:	\$20,000.00
Le conjoint:	3,000.00
Enfant: 6 mois à 21 ans (25 ans si étudiant à plein temps)	1,000.00
Enfant: 24 heures à 6 mois	500.00

2. ASSURANCE-SALAIRE COURTE DUREE INTEGREE A L'ASSURANCE-CHOMAGE:

A compter de la première (1ère) journée en cas d'accident;

A compter de la huitième (8e) journée en cas de maladie;

Durée: vingt-six (26) semaines, 66,2/3 du salaire maximum
prévu à l'assurance-chômage, maximum \$276.00 par semaine.

3. ASSURANCE-SALAIRE LONGUE DUREE:

A compter de la vingt-septième (27e) semaine: \$500.00 par mois,
jusqu'à l'âge de soixante-cinq (65) ans.

4. FRAIS MEDICAUX:

80% - maximum \$200.00 par année civile

Déductible: Salarié: \$25.00 par année civile

Famille: \$50.00 par année civile

Maximum à vie: \$15,000.00 par personne.

*OK
RB.*

APPENDICE " C "

REGIME D'AVANTAGES SOCIAUX ...2

A) .. 5. SOINS DENTAIRES:

80% - Maximum à vie: \$5,000.00 par personne

Déductible: Salarié: \$25.00 par année civile

Famille: 50.00 par année civile basé sur le guide
des tarifs 1981 de l'Association des
Chirurgiens dentistes du Québec.

6. SOINS DE LA VUE:

Remboursement jusqu'à un maximum de soixante dollars (\$60.00) par
personne et par cinq (5) années civiles.

7. REGIME EPARGNE RETRAITE COLLECTIF:

Ce régime prévoit une rente de retraite à l'âge de soixante-cinq
(65) ans.

B) La participation de l'employeur est de \$17.66 par semaine pour une
période n'excédant pas trente-deux (32) semaines par année civile.
La participation du salarié est de \$5.00 par semaine pendant une
période n'excédant pas trente-deux (32) semaines par année civile.

C) Le choix de la compagnie d'assurance ainsi que l'administration de
ce régime appartiennent à l'employeur.

D) La participation au régime d'avantages sociaux est obligatoire pour
tous les salariés réguliers.

RH
RB

APPENDICE " D "

STATUT DES EX-SALARIES DE MERCICO INC.

1. Les parties conviennent de reconnaître à MM. GERARD MAILLOUX, MARCEL DEMERS, ANDRE TALBOT et DENIS FERLAND leur ancienneté antérieurement accumulée à la compagnie MERCICO INC. ou MEUBLES LAURIER LTEE avec tous les droits et privilèges qui s'y rattachent dans la convention collective.
2. Les parties conviennent de reconnaître à tous les ex-salariés de MERCICO INC. embauchés avant la signature des présentes, leur ancienneté accumulée à la compagnie MERCICO INC. Cependant, il est entendu que celle-ci s'applique seulement au niveau des vacances.
3. Les parties conviennent que l'ancienneté accumulée à la compagnie MERCICO INC. par ses ex-salariés embauchés par MEUBLES LAURIER LTEE avant la signature des présentes, serve de point de référence pour déterminer entre eux, le point de départ de leur ancienneté chez MEUBLES LAURIER LTEE. Les parties reconnaissent que ces salariés ont commencé à travailler pour MEUBLES LAURIER LTEE le 24 septembre 1984.
4. Le présent appendice, à l'exception du paragraphe 1. ci-dessus, ne peut avoir pour effet de conférer aux ex-salariés de MERCICO INC. embauchés par MEUBLES LAURIER LTEE, le droit de faire reconnaître leur ancienneté chez MERCICO INC, au niveau de la convention collective, à l'exception du paragraphe 2.

RH
RB.

APPENDICE " E "

LISTE D'ANCIENNETE

57	Gérard Mailloux	53-07-26	93	Alice Laflamme	76-02-26
26	Raymond Roy	53-09-01	46	Héliodore Courcy	76-03-25
39	Gaston Roy	58-07-26	76	Mario Lacasse	76-09-15
14	Marcel Bourgon	63-04-17	97	Francine Côté	76-10-13
24	Yvon Côté	65-01-04	19	Julien Laroche	77-02-22
35	Jean-Paul Roy	65-01-25	36	Michel Bergeron	77-04-25
5	Marcel Bergeron	65-03-15	62	Conrad Dufour	77-04-25
45	Gérard Bergeron	65-05-04	33	Lionel Laroche	77-05-05
21	André Blanchet	65-08-10	41	France Daneault	77-08-31
47	Alphonse Caux	65-11-18	3	Martin Guérard	77-12-10
48	Jean-Paul Laroche	66-03-28	99	Mario Roy	78-03-01
49	Louis-Paul Beaudet	66-08-10	86	Réjean Plante	78-06-13
64	Rosaire Laliberté	67-09-11	113	Yves Roy	79-01-08
55	Julien Lachance	67-09-25	104	René Blanchet	79-03-05
66	Aldège Geoffroy	67-10-04	114	Patrick Bisson	79-03-20
12	Jean-Jacques Demers	67-12-11	105	Gilles Côté	84-02-28
69	Roland Gingras	69-02-20	106	Guy Laroche	84-03-05
65	Nicol Kirouac	69-02-22	107	Jean-Guy Turcotte	84-03-06
2	Gérard Desrochers	70-01-26	108	Donald Croteau	84-03-07
7	Yvon Lapointe	70-04-26	23	Martin Daigle	84-04-23
60	Marcel Demers	71-03-29	109	Serge Lacasse	84-04-23
43	Robert Paradis	71-09-17	110	Bruno Rossignol	84-04-23
68	Denis Lapointe	72-08-07	112	Simon Lacasse	84-04-23
53	André Talbot	72-12-06	9	Laurent Bergeron	84-05-02
79	Jacques Bouchard	73-02-27	13	François Rousseau	84-05-14
67	Jean-Claude Côté	73-03-26	17	Sylvain Gagnon	84-05-15
77	Réjean Lapointe	73-06-06	34	Jean-Guy Talbot	84-09-24
72	André Gagnon	73-08-10	38	Bernard Rossignol	84-09-24
59	Denis Ferland	73-09-24	42	Ghislain Beaudoin	84-09-24
89	Réal Lamontagne	73-10-09	6	Henri-Claude Langevin	84-09-24
11	Michel Labonté	74-01-07	15	André Brochu	84-09-24
83	Yvon Gagnon	74-03-10	16	Denis Gingras	84-09-24
82	René Gagnon	74-06-17	31	Réjean Dostie	84-09-24
32	Gilles Thivierge	74-07-27	40	Jacques Bergeron	84-09-24
63	Martin Ouellet	74-07-29	18	Réal Dostie	84-09-24
27	André Fortier	74-09-03	51	Gilles Legendre	84-09-24
50	Alain Martineau	74-09-09	37	Raynald Guérard	84-09-24
95	Paul-Emile Grenier	74-10-15	70	Charles Déziel	84-11-08
91	Madeleine Laliberté	74-10-28	71	Bruno Côté	84-11-12
85	Pierre Gagnon	75-02-10	75	André Blanchet	84-12-10
52	Daniel Paquet	75-06-10	78	Gérald Talbot	84-12-17
30	Denis Paquet	75-08-06	81	Claude Dubois	85-01-22

12) JEAN SYLVAIN

84-09-27

Sous réserve de contestation dans les 30 jours de son affichage

BRP

LETTRE D'ENTENTE # 1

entre

MEUBLES LAURIER LIMITEE

et

VITRIERS TRAVAILLEURS DU VERRE, LOCAL 1135

RETROACTIVITE:

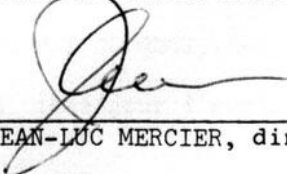
L'employeur s'engage à verser à chacun de ses salariés assujettis à la convention collective, un montant forfaitaire équivalent à soixante cents (\$0.60) l'heure travaillée entre le 1er janvier 1985 et le 29 avril 1985.

Ledit montant forfaitaire est payé en deux versements égaux dont l'un est payable au salarié dans les quinze (15) jours de la signature des présentes et l'autre dans les trente (30) jours suivant la signature des présentes.

La présente lettre d'entente, une fois déposée au Ministère du Travail par l'une ou l'autre des parties, fait partie intégrante de la convention collective en vigueur et donne droit, sans s'y limiter, à tous les recours prévus à la convention collective et au Code du Travail.

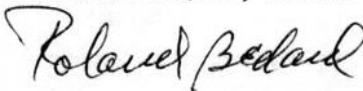
EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Laurier Station, Qué, ce 26.
ième jour d'avril 1985.

MEUBLES LAURIER LIMITEE



JEAN-LUC MERCIER, dir. général

ROBERT PAQUET, c.r.i. procureur




VITRIERS TRAVAILLEURS DU VERRE,
LOCAL 1135



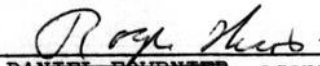
ALAIN MARTINEAU



GILLES THIVIERGE



ANDRE FORTIER



~~DANIEL DOURNIER~~. agent d'affaires
ROGER HUOT

LETTRE D'ENTENTE # 2

entre

MEUBLES LAURIER LIMITEE

et

VITRIERS TRAVAILLEURS DU VERRE, LOCAL 1135

OBJET: CAS DE MM. ELIODORE COURCY ET JEAN-CLAUDE COTE:

Les parties conviennent que monsieur Eliodore Courcy continue à travailler sur le quart de soir et assume les mêmes fonctions qu'au-paravant, incluant les vérifications de fin de semaine du système de chauffage, s'il y a lieu.

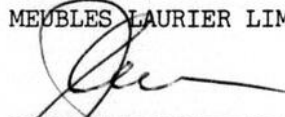
Les parties conviennent que monsieur Jean-Claude Côté continue à travailler sur le quart de jour et continue d'assumer les tests d'eau s'il y a lieu et les appels relatifs aux défauts du système de chauffage et d'incendie.

La présente lettre d'entente ne peut avoir pour effet de priver lesdits salariés des droits et privilèges prévus à la convention collective.


La présente entente fait partie intégrante de la présente convention collective.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Laurier Station, Qué. ce
26 ième jour d'avril 1985.

MEUBLES LAURIER LIMITEE


JEAN-LUC MERCIER, dir. général


ROBERT PAQUET, c.r.i. procureur




ROGER HUOT

VITRIERS TRAVAILLEURS DU VERRE,
LOCAL 1135


ALAIN MARTINEAU


GILLES THIVIERGE


ANDRE FORTIER


DANIEL JOURNIER, agent d'affaires

LETTRE D'ENTENTE # 3

entre

MEUBLES LAURIER LIMITEE

et

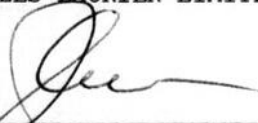
VITRIERS TRAVAILLEURS DU VERRE, LOCAL 1135

OBJET: Contremaître du département du vernis:

Les parties ci-dessus mentionnées conviennent que le contremaître du département du vernis peut travailler à la préparation des produits chimiques.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Laurier Station, Qué. ce 26
ième jour d'avril 1985.

MEUBLES LAURIER LIMITEE



JEAN-LUC MERCIER, dir. général

ROBERT PAQUET, c.r.i. procureur



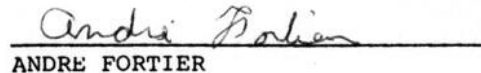
VITRIERS TRAVAILLEURS DU VERRE,
LOCAL 1135



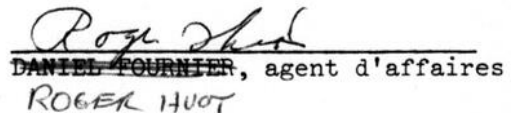
ALAIN MARTINEAU



GILLES THIVIERGE



ANDRE FORTIER



DANIEL FOURNIER, agent d'affaires
ROGER HUOT