

No.

6055-01

NOM

Claude Henri L'É

12-051

82 NOV 20 11 24
PAR NISS CONVENTION COLLECTIVE



ENTRE: CLAUDE NEON LIMITEE, DIVISION DE MONTREAL

(ci-après appelé l'Employeur)

ET: LA FRATERNITE INTERNATIONALE DES PEINTRES
ET METIERS CONNEXES, LOCAL 1135 ayant sa
principale place d'affaire au 110 ouest,
boulevard Crémazie, suite 640, dans les
cité et district de Montréal.

(ci-après appelé l'Union)

ARTICLE 1 - BUT DE LA CONVENTION ET DEFINITIONS

- 1.01 La présente convention a pour but de satisfaire le désir des parties de coopérer et de travailler dans l'harmonie pour promouvoir leurs intérêts mutuels dans l'exploitation de l'usine de l'Employeur et à cette fin, d'établir des conditions de travail mutuellement satisfaisantes et une procédure ordonnée de règlement rapide et équitable de grief.
- 1.02 Le mot "SALARIE" dans la présente convention désigne chacun des travailleurs régis par le certificat d'accréditation émis par le Ministère du Travail et de la Main d'Oeuvre selon le Code du Travail.
- 1.03 Les mots "DELEGUES D'UNION" (steward) ou "DELEGUE GENERAL D'UNION" (chief Steward) dans la présente convention désigne un Salarié élu par et parmi les Salariés au sein de l'Entreprise de son Employeur ou nommé par l'Union parmi les susdits salariés.
- 1.04 Les mots "AGENTS D'AFFAIRES" dans la présente convention désignent un employé permanent de l'Union, rémunéré par elle, pour l'administration de la présente convention et des unités de négociations qui y sont assujetties.

Two handwritten signatures in black ink, one larger and more stylized than the other, located at the bottom right of the page.

1.05 Les mots "CHEF D'EQUIPE" est un employé qui a la responsabilité d'un département de l'atelier et qui a plusieurs employés à temps plein sous sa surveillance.

1.06 Le mot "CONTREMAITRE" dans la présente convention désigne un salarié reconnu comme représentant de l'employeur en vertu de l'article 5.09 (b), qui exerce le contrôle et la direction des employés sous ses ordres et, reconnu comme tel par le service des droits d'association du Ministère du Travail.

Le contremaître est exclu de l'unité d'accréditation et ne peut effectuer des travaux qui sont habituellement effectués par les Salariés visés par le certificat d'accréditation. Sauf en cas d'urgence, et dans ce dernier cas l'Employeur en discute d'abord avec les délégués.

ARTICLE 2 - REPRESENTATIONS PATRONALES - SYNDICALES

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

2.02 L'Union reconnaît Claude Néon Limitée comme le seul agent négociateur ou le seul représentant de l'Employeur, qui à la signature des présentes ou au cours de la présente entente adhère par écrit aux termes de la présente entente.

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

2.04 Lorsque les besoins de l'entreprise exigent des changements aux conditions de travail des salariés, l'Employeur avisera l'Union par écrit sept (7) jours avant l'application de ces changements.



ARTICLE 3 - PORTEE DE LA CONVENTION

3.01 La présente convention s'applique à tout travail exécuté par les Salariés de l'Industrie Claude Néon Limitée et particulièrement, mais sans le limiter au travail décrit ci-après:

- Ferblanterie
- Electricité
- Ferrage
- Peinture
- Menuiserie
- Montage
- Tube
- Patron
- Erection et maintenance
- Peinture extérieure
- Plastic
- Magasinier Expéditeur-Receveur

ARTICLE 4 - SECURITE SYNDICALE ET DEDUCTIONS

4.01 Tout nouveau Salarié devra, comme condition d'emploi et de maintien d'emploi, devenir membre de l'Union dans les trente (30) jours de son engagement et devra signer l'Appendice "A".

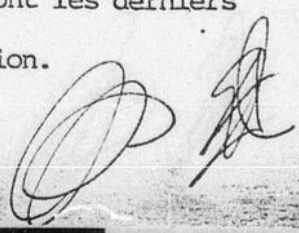
4.02 Tout Salarié qui est ou devient membre de l'Union devra le demeurer comme condition d'emploi tant que durera la présente convention ou tout renouvellement de celle-ci.

4.03 L'Employeur s'engage à déduire chaque mois une cotisation syndicale égale à deux (2) heures travaillées à chaque Salarié visé par le Certificat d'accréditation. L'Union avisera par écrit l'Employeur et le salarié de tout arrérage dans les cotisations, initiations, pénalités etc... et l'Employeur fera les déductions équivalentes sur la première paye suivant le rapport de l'avis.



- 4.04 Les retenues mensuelles prévues à la clause 4.03 du présent article seront remises dans les quinze (15) jours du mois suivant par l'Employeur au Secrétaire-Trésorier de l'Union par chèque et à l'ordre de l'Union.
- 4.05 L'Employeur avisera le Délégué Général d'Union de l'embauche de tout Salarié dans la semaine suivant immédiatement la date d'embauche et il donnera au Délégué d'Union le nom, l'âge, l'adresse et, s'il y a lieu la classification et la qualification de ce Salarié.
- 4.06 a) Si un nouveau Salarié refuse de devenir membre de l'Union conformément à la convention collective, l'Employeur devra congédier ce Salarié.
- b) A la demande de l'Union, l'Employeur devra congédier tout Salarié qui refuse de se conformer aux statuts et règlements de l'Union, après que celle-ci en est avisé l'Employeur par écrit.
- 4.07 Les retenues mensuelles prévues aux articles 4.03 et 4.04 qui ne seront pas remises au Secrétaire-Trésorier de l'Union dans les quinze (15) jours du mois suivant par l'Employeur, porteront au taux d'intérêt de un pour-cent (1%) par mois à compter du 15ème jour du mois suivant.
- 4.08 Tous les ans, l'Employeur calculera le montant des retenues syndicales et indiquera ces montants sur les formules T-4 et TP-4 fournies par les Gouvernements.

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 spéciale n'excedera pas cinq (5). Cependant, à l'occasion de certains cas spécifiques de travaux à l'extérieur, il sera loisible à l'Union de déplacer un Délégué d'Union.
- 5.02 Le Délégué Général D'Union et les Délégués d'Union seront les derniers mis à pied dans leur classification ou leur qualification.
- 

- 5.03 L'Employeur s'engage à donner instruction à tous les membres de son personnel-dirigent, de coopérer avec le ou les Délégués d'Union dans l'accomplissement des devoirs de ces derniers.
- 5.04 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.
- 5.05 L'Employeur s'engage à aviser tout nouveau Salarié assujetti à la présente convention des dispositions qui y sont contenues relatives aux déductions syndicales.
- 5.06 Il sera permis aux Délégués d'Union de quitter leur travail sans perte de salaire de base pour s'occuper des affaires de l'Union, à condition que:
1. les affaires à traiter concernent exclusivement à la fois l'Union et sont Employeur; avec la consentement de l'Employeur qui ne sera pas indûment refusé.
 2. il s'agisse d'un grief.
 3. l'Employeur pourra limiter ce temps s'il juge qu'il y a abus.
- 5.07 Si un Salarié membre de l'Union est élu ou nommé à une fonction permanente de l'Union qui nécessite un permis d'absence sans solde, ce Salarié sera autorisé à prendre un tel congé sans solde d'une durée maximum de six (6) mois, après en avoir prévenu l'Employeur par écrit au moins trente (30) jours à l'avance, à la condition que ceci ne nuira pas au bon fonctionnement des opérations.
- 5.08 VISITES PERIODIQUES DES AGENTS D'AFFAIRES
L'agent-d'affaires de l'Union aura accès à l'établissement de l'Employeur à tous les mois durant les heures d'affaires pour enquêter et vérifier si les termes de la présente convention collective sont observés pourvu qu'il obtienne au préalable le consentement de l'Employeur ou de son représentant qui ne sera pas indûment refusé.



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

b) L'Union fournira à l'Employeur les noms de ses Officiers dûment élus et des Délégués d'Union nommés comme susdits; l'Employeur fournira à l'Union les noms de tous ses contremaîtres, surveillants, surintendants et autres officiers qui pourront être appelés à agir au nom de l'Employeur dans l'application de la présente convention et indiquera de plus, vis-à vis chaque nom, le titre de chacun d'entre eux, de manière à indiquer la nature et l'étendue de son autorité.

ARTICLE 6 - PROCEDURE DE GRIEFS

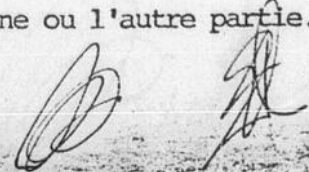
6.01 Un grief est une mésentente relative à l'interprétation ou à l'application de la présente convention.

Les parties reconnaissent l'importance de régler les griefs dans le plus bref délai possible.

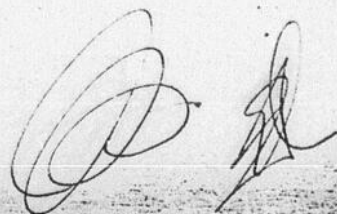
Un Salarié qui a un grief doit d'abord, en discuter avec le directeur de production. Si dans les cinq (5) jours ouvrables de la connaissance de l'événement donnant lieu au grief, aucun règlement n'est intervenu, le Salarié, le Délégué ou l'Union soumettra le grief selon la procédure suivante:

6.02 Dans les dix (10) jours ouvrables de l'événement ou de la connaissance de l'événement donnant lieu au grief, l'Union, le Salarié ou son Délégué d'Union peut loger un grief par écrit, signé par le Salarié, au directeur de la production ou l'équivalent. Ce dernier soumet sa réponse écrite dans les dix (10) jours ouvrables suivants.

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



- 6.04 Lorsqu'un grief est soumis à l'arbitrage, les parties conviennent de choisir, dans les dix (10) jours ouvrables de la réception de la demande d'arbitrage, l'arbitre auquel le grief sera soumis.
- Faute d'entente entre les parties, l'une ou l'autre des parties pourra s'adresser à l'expiration du délai ci-haut mentionné au Ministère du Travail pour la nomination d'un arbitre.
- 6.05 Les dispositions de la convention collective lient l'arbitre. Il n'a pas le droit d'ajouter, de retrancher, de modifier ni de rendre une décision contraire à la convention collective.
- 6.06 La décision de l'arbitre est finale et exécutoire et lie toutes les parties.
- 6.07 Les frais et honoraires de l'arbitre seront défrayés à parts égales par l'Union et l'Employeur.
- 6.08 Les délais stipulés aux présentes sont de rigueur et ne peuvent être étendus que par le consentement écrit de l'Agent-d'affaires et du représentant de l'Employeur. Dans les cas de congédiement le défaut d'observer les délais rigoureusement ne donnera pas lieu à déchéance du grief, s'il y a une raison valable pour le retard, il y aura déchéance du grief pourvu que l'Employeur ait invoqué le retard dès l'étape où il y a eu retard.
- 6.09 Dans le cas où l'imposition d'une mesure disciplinaire est soumise à l'arbitrage, le fardeau de la preuve incombe à l'Employeur. L'arbitre pourra maintenir la décision rendue ou la modifier ou prescrire le cas échéant le retour du Salarié, avec ou sans le remboursement total ou partiel par l'Employeur du salaire perdu par le Salarié par suite à la sanction imposée, pourvu qu'il constate soit l'absence d'une cause juste et raisonnable pour le congédiement, soit qu'il ait eu preuve de discrimination dans la sanction imposé.

Two handwritten signatures in black ink, one larger and more stylized than the other, located at the bottom right of the page.

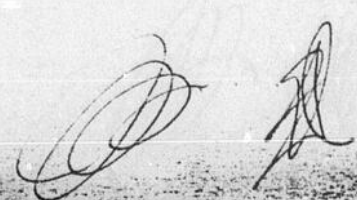
- 6.10 Tout avis disciplinaire, toute mesure disciplinaire et tout infraction mentionnés dans le dossier d'un Salarié s'effacent au bout de neuf (9) mois de calendrier et ne peuvent plus être invoqués contre ce Salarié, si dans cet intervalle le Salarié n'a pas été l'objet d'un autre avis disciplinaire de même nature.
- 6.11 Lorsque l'Employeur suspend ou congédie un Salarié, il doit lui communiquer par écrit les motifs de cette suspension, ou de ce congédiement dans un délai maximum de cinq (5) jours de cette suspension ou de ce congédiement avec copie à l'Union.
- 6.12 Si une des parties conteste une décision arbitrale, tout déboursé sera défrayé par la partie qui en fait la contestation.

ARTICLE 7 JOURS FERIES ET VACANCES ANNUELLES

7.01 Les jours fériés payés suivants seront chômés.

- Le jour de l'An;
- Le lendemain du Jour de l'An;
- Vendredi Saint;
- Fête de la Reine;
- Jour du Canada;
- Fête du Travail;
- Jour de l'Action de Grâce;
- Veille de Noël (24 décembre 1983);
- Noël;
- Le lendemain de Noël;
- Veille du Jour de l'An;

b) Ces congés payés s'appliquent aux employés réguliers ayant un mois de service et plus et qui ont travaillé la journée précédent et suivant la ou les fête(s); à moins d'être absent avec la permission de l'Employeur, vacances, mise à pied, congé de maladie (sur présentation du certificat médical).



Ces congés sont payable quelqu'en soit le jour. Le paiement de ce ou ces congé(s) s'effectuent dans la semaine de paye habituelle.

7.02 VACANCES

Années de service

Vacances payées

Moins de 12 mois

1 jour par mois de service payable à 4% du salaire brut ou le montant le plus élevé des deux; jusqu'à un maximum de 10 jours.

de 1 an à 5 ans

2 semaines à 4% du salaire brut ou le montant le plus élevé des deux.

de 5 ans à 18 ans

3 semaines à 6% du salaire brut ou le montant le plus élevé des deux.

de 18 ans à 30 ans

4 semaines à 8% du salaire brut ou le montant le plus élevé des deux.

30 ans et plus

5 semaines à 10% du salaire brut ou le montant le plus élevé des deux.

Si un employé ne travaille pas six (6) mois durant l'année pour raison d'accident, de maladie ou de congé sans solde et ce durant la période entre le 1er mai et le 30 avril, il sera rémunéré au pourcentage total de ses gains gagnés durant la période qu'il aura travaillée.

Les Salariés qui ont droit à des vacances de plus de deux (2) semaines se verront accordés deux (2) semaines consécutives et l'excédent sera programmé après entente entre l'employé et l'employeur.

La liste de vacances devra être affichée avant le 1er mai et tiendra compte de l'ancienneté par département.



La période normale des vacances sera du 1er juin au 1er septembre et devront être prises dans la période qui conviendra le mieux à l'Employeur et aux employés, mais l'employeur se réserve le droit de préparer un horaire de vacances de sorte que les opérations puissent continuer sans être dérangées.

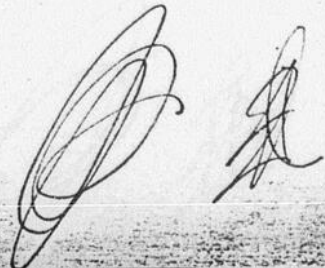
ARTICLE 8 - ANCIENNETE

8.01 Sous réserve des dispositions stipulées ci-dessous dans les cas de mise à pied, les mises à pied se feront selon l'ancienneté en autant que les Salariés concernés peuvent remplir les exigences normales de la tâche. Dans le cas de rappel au travail celui-ci se fera selon l'ancienneté en autant que les Salariés concernés peuvent remplir les exigences normales de la tâche. L'Employeur et l'Union se consultent avant que toute décision soit prise.

8.02 A l'occasion d'une mise à pied, si un Salarié ayant plus d'ancienneté désire être transféré à une autre classification et qu'après en avoir discuter avec l'Employeur, accompagné de son délégué d'Union ou l'agent-d'affaires, il est établi que son habileté, sa compétence et son efficacité sont suffisantes pour justifier sont transfert. Les dispositions nécessaires devront être prises dès que possible.

En cas de mésentente, le Salarié qui réclame le transfert aura le fardeau de la preuve.

8.03 Lorsque la compagnie embauchera de nouveaux effectifs, elle donnera la préférence à ses anciens Salariés réguliers, qui auront déposés des demandes de réemploi auprès de l'Employeur à la condition que ces Salariés n'aient pas quitté volontairement leur emploi ou qu'ils n'aient été congédiés pour cause le tout sujet, évidemment aux conditions fondamentales relatives à l'habileté, la compétence et l'efficacité des Salariés concernés, prévues dans la clause 8.01 ci-dessus.



8.04 Dans le cas de promotion, les postes devront être affichés une (1) semaine à l'avance et, les Salariés ayant le plus d'ancienneté seront préférés, pourvu qu'ils soient d'une compétence et d'une efficacité égale aux autres Salariés. Les promotions en dehors des cadres de l'Unité de négociations ne sont pas sujettes à la procédure de grief ni à la présente convention. Une promotion ne signifie pas nécessairement une augmentation de salaire.

En cas de mésentente, le Salarié qui réclame la promotion aura le fardeau de la preuve.

8.05 Tout Salarié sera considéré comme Salarié temporaire et à l'essai durant les vingt (20) premiers jours travaillés de son emploi et n'aura aucun droit d'ancienneté durant cette période. Après ces vingt (20) premiers jours travaillés, ce Salarié sera considéré comme Salarié régulier et son ancienneté sera comptée à partir de la date de son embauche.

8.06 a) Un Salarié perd son ancienneté dans les cas suivants:

- 1) s'il quitte volontairement son emploi;
- 2) s'il est absent sans justification et sans permission de son travail pour plus de trois (3) jours consécutifs;
- 3) s'il est congédié pour cause;
- 4) s'il est absent de son travail pour plus de neuf (9) mois consécutifs à moins que l'absence ne soit le résultat d'un accident ou d'une maladie, auquel cas l'ancienneté ne se perdra qu'après vingt-quatre (24) mois consécutifs d'absence. A la condition que le Salarié soit revenu au travail pendant trois (3) mois consécutifs. Sauf dans le cas où un Salarié retourne au travail avec un certificat médical du médecin traitant, spécifiant qu'il reprend son travail pour une période d'essai.



- 5) à la suite d'une mise à pied, s'il est rappelé par avis écrit à sa dernière adresse laissée à l'Employeur, et qu'il ne se rapporte pas à son travail durant les cinq (5) jours ouvrables suivant la mise à la poste d'un tel avis, par courrier recommandé, et qu'après un tel délai, l'Employeur a avisé l'Union et que l'Employé ne s'est pas rapporté dans les deux (2) jours ouvrables suivant la réception de l'avis par l'Union.
- 8.06 Si un Salarié mis à pied est rappelé à l'intérieur d'une période de douze (12) mois de sa mise à pied, il sera rétabli dans son ancienneté.
- 8.07 L'ancienneté stipulée aux présentes est une ancienneté départementale; elle pourra cependant être appliquée par l'Employeur à l'atelier tout entier après discussion entre l'Agent d'affaires ou l'officier de l'Union et l'Employeur.
- 8.08 Au début de septembre de chaque année, l'Employeur fournira à l'Union sa liste d'ancienneté des Salariés réguliers, indiquant le nom du Salarié, sa date d'ancienneté, sa classification et s'il y a lieu, sa qualification.
- 8.09 a) Tout Salarié qui justifie chez l'Employeur d'au moins trois (3) mois de service continu a droit à un préavis écrit avant son licenciement. Ce préavis est d'une (1) semaine si le Salarié justifie de moins d'un (1) an de service continu, de deux (2) semaines s'il justifie d'un (1) an à cinq (5) ans de service continu, de quatre (4) semaines s'il justifie de cinq (5) ans à dix (10) ans de service continu, et de huit (8) semaines s'il justifie de dix (10) ans de service continu ou plus.

Sauf dans le cas de faute grave du Salarié ou de cas fortuit, si l'Employeur omet de donner ce préavis il 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.



8.09 b) Cependant, le Salarié, qui a atteint son ancienneté selon l'article 8.05 et qui est mis à pied temporairement pour manque de travail, pour moins de quinze (15) jours ouvrables, recevra un préavis minimum d'une journée avant que la mise à pied ne soit mise en vigueur. Pour une mise à pied temporaire de plus de quinze (15) jours ouvrables, le Salarié recevra un préavis minimum d'une semaine avant que la mise à pied ne soit mise en vigueur. Si l'employeur omet de donner ces préavis il 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.

8.10 a) Lorsqu'un poste devient vacant ou lorsqu'il y a un nouveau poste, l'Employeur devra faire le choix du candidat en considérant les facteurs suivants: expérience, habileté et compétence pour remplir le poste. Ledit poste sera accordé au Salarié ayant le plus d'ancienneté dans le cas où les postulants ont l'expérience, l'habileté et la compétence égales.

En cas de mésentente, le Salarié qui réclame la promotion aura le fardeau de la preuve.

b) L'Employeur affiche le poste durant cinq (5) jours ouvrables. L'avis précisera le titre de l'emploi, le département s'il y a lieu, les heures de travail, le salaire attribué, ainsi que les exigences nécessaires permettant de remplir la tâche.

c) Les Salariés, qui désirent le poste, indiquent leur nom sur la feuille d'affichage.

d) Les Salariés absents pour maladie ou accident et qui sont intéressés peuvent exprimer leur choix de façon générale par écrit, à la condition qu'ils reviennent au travail à la date indiquée par l'Employeur pour combler ce poste.



8.11 Dans le cas de surtemps, celui-ci est volontaire a condition qu'il y ait d'autre employé qui soit en mesure et consentant a effectuer le travail. L'Employeur pourra toutefois, après avoir consulter l'Union, engager de l'extérieur les personnes requises pour effectuer le travail.

8.12 La compagnie pourra embaucher des étudiants sur une base temporaire, du 1er mai au 30 septembre en n'autant que cela n'occasionne pas de mise à pied.

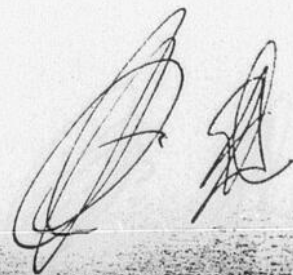
ARTICLE 9 - ABSENCES AUTORISEES

9.01 Pour affaires syndicales

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

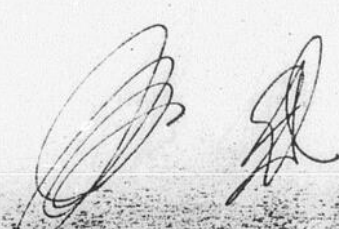
9.02 Il sera accordé au Salarié dont la conjointe (ou le conjoint) d'après la fiche d'emploi ou l'enfant, ou le père ou la mère, le frère, la soeur, le beau-père ou la belle-mère décède un congé de trois (3) jours consécutifs de calendrier et lorsque la personne décédée sera exposée et inhumée à plus de deux cent milles (200) de la ville, un congé de quatre (4) jours consécutifs de calendrier sera accordé. Les jours ouvrables durant ces trois (3) jours ou ces quatre (4) jours, selon la cas, lui seront payés au taux réguliers à raison du nombre d'heures régulières de travail prévues pour chacun des journées. Sur demande de l'Employeur, une preuve de décès devra lui être fournie.

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

Two handwritten signatures in dark ink, one larger and more stylized than the other, located in the bottom right corner of the page.

ARTICLE 10 - SECURITE ET SANTE

- 10.01 L'Employeur prendra les dispositions nécessaires pour protéger la santé et la sécurité de ses Salariés et avoir un Comité de Sécurité qui tiendra un assemblée, au moins un fois à tous les trois (3) mois durant les heures de travail.
- 10.02 a) Si un Salarié prétend que l'équipement dont il se sert est dangereux, il sera du devoir du Délégué d'Union et du contremaître d'examiner l'équipement et s'il est défectueux d'en faire rapport à la direction. Si le rapport indique que l'équipement est vraiment dangereux, alors le Salarié sera justifié de cesser de travailler sur l'équipement défectueux.
- b) Pour tout appareil dégageant des gaz ou de la fumée intense, l'Employeur devra remédier à cette situation immédiatement.
- c) Un travailleur a le droit de refuser d'exécuter un travail s'il a des motifs raisonnables de croire que l'exécution de ce travail l'expose à un danger pour sa santé, sa sécurité son intégrité physique ou peut avoir l'effet d'exposer un autre personne à un semblable danger.
- d) Aucune perte de droits, de bénéfices, de salaire, de revenus et aucune mise à pied ou mesure disciplinaire ne peut résulter de l'exercice de ce droit si après inspection par le Ministère du Travail il est confirmé que le Salarié était justifié d'agir de la sorte. Toutefois dans les dix (10) jours d'une décision finale de l'inspecteur du Ministère, l'Employeur peut imposer un congédiement, suspension, déplacement ou une mesure disciplinaire si le droit a été exercé d'une façon abusive. Le tout sujet à grief.
- 10.03 L'Employeur devra fournir des trousse de premiers soins à chacun des groupes de Salariés travaillant à l'extérieur de l'atelier ou de l'usine de l'Employeur et chaque camion de l'Employeur devra être muni d'une de ces trousse.



- 10.04 L'Employeur devra aménager un endroit fermé convenable et propre à l'usage de ses Salariés. Cet endroit sera équipé de tables, de chaises, ou de bancs pour permettre aux Salariés de prendre leur repas, de se changer et de déposer les vêtements de travail. Ces locaux doivent être chauffés à une température convenable.
- 10.05 Un Salarié incapable de travailler à cause d'un accident ou de maladie sera rétabli dans ses fonctions dès qu'il sera apte à reprendre l'exécution de ses fonctions normales, s'il n'a pas perdu son ancienneté.
- 10.06 Un Salarié victime d'un accident de travail qui nécessite son absence du travail pour visiter le médecin ou l'hôpital aura droit à sa journée régulière de paye le jour de l'accident. en plus il devra se conformer à la loi des accidents du travail et l'Employeur devra payer les frais de transport à l'hôpital.
- 10.07 L'Employeur fera en sorte que l'usine soit maintenue à une température convenable pour le bien-être des Salariés et le bon fonctionnement de l'usine, le tout conformément aux normes décrétées par le Ministère du Travail et de la Main d'Oeuvre.
- 10.08 L'Employeur devra fournir aux Salariés qui en ont besoin les vêtements sécuritaires et sanitaires suivants: casques de sécurité, lunettes de sécurité, cache-oreilles, gants protecteur, tabliers et tuniques. L'Employeur devra également fournir aux Salariés les autres vêtements sécuritaires et sanitaires que la loi l'oblige à fournir.
- 10.09 Tout Salarié exécutant une nouvelle opération ou tout nouveau Salarié reçoit une période d'entraînement théorique et pratique.
- 10.10 Concernant la santé et la sécurité au travail les parties s'entendent d'avoir recours à la procédure de règlements de griefs.

Two handwritten signatures in dark ink, one larger and more stylized than the other, located at the bottom right of the page.

- 10.11 a) L'Employeur fourni aux poseurs d'enseignes Néon un imperméable, un couvre-tout, pantalons et chemises.
- b) L'Employeur fourni un tablier à tous les Salariés engagés de façon permanente.
- c) L'Employeur fourni au coupeur d'acier au chalumeau et au soudeur, un tablier, chemises et pantalons, ainsi que tout autre vêtement sécuritaire.
- d) L'Employeur fourni au peintre intérieur un uniforme blanc.

ARTICLE 11 - TABLEAUX D'INFORMATION

- 11.01 L'Union aura l'usage de tableaux d'information dans l'atelier de l'Employeur aux endroits désignés par l'Employeur. Des avis pourront être placés sur ces tableaux pourvu qu'ils aient préalablement reçu l'approbation de l'Employeur. Ces avis ne devront traiter que de matière se rapportant à des activités récréatives et sociales ou aux avis d'assemblées.
- 11.02 a) Sous réserve de la clause précédente, il n'y aura pas d'affichage, de distribution d'avis, de cartes, de pamphlets ou de littérature quelconque sur les lieux de travail sans la permission écrite de l'Employeur.
- b) L'Employeur consent à afficher sur les tableaux d'informations dans l'atelier, la demande de main-d'oeuvre, autre que temporaire, trois (3) jours avant l'embauche d'un nouveau Salarié.

ARTICLE 12 - DROIT DE L'EMPLOYEUR

- 12.01 L'Union reconnaît à l'Employeur le droit d'administrer son entreprise en accord avec ses engagements et responsabilités. L'exercice des droits de la direction sera sujet en tout temps aux termes et conditions stipulés dans cette convention.
- 12.02 L'Employeur convient de ne pas exercer les fonctions précitées de façon arbitraire ou discriminatoire; à défaut de quoi, elles seront soumises en tout temps aux procédures de grief et d'arbitrage stipulées dans cette convention.

12.03 Un Salarié sera sujet à un renvoi immédiat pour les raisons tel que: voler, boire des boissons alcooliques, endommager la propriété de l'Employeur, contracter pour des enseignes à son propre compte ou pour toutes autres compagnies d'enseignes en dehors de ses heures de travail, poinçonner la carte d'un autre employé. Il est entendu que la preuve incombe à l'Employeur.

ARTICLE 13 - PROHIBITION DES GREVES ET DES LOCKOUTS

13.01 Pendant la présente convention il n'y aura ni grève, ni ralentissement, ni arrêt de travail total ou partiel de la part des Salariés, et il n'y aura pas de contre-grève (lockout) de la part de l'Employeur.

ARTICLE 14 - CLASSIFICATION ET SALAIRE

Les salaires suivants sont basés sur une augmentation de 4% pour le 18 novembre 1982, et de 4% pour le 18 mai 1983.

	<u>18 nov. 82</u>	<u>18 mai 83</u>
<u>MAGASINIER</u>		
Expédition & Réception		
Classe C	\$ 6.41	\$ 6.67
Classe B	\$ 7.69	\$ 8.00
Classe A	\$ 8.38	* \$ 9.25
Plus prime (\$0.25)		
 <u>PATRONISTE</u>		
Classe C	\$ 6.41	\$ 6.67
Classe B	\$ 7.69	\$ 8.00
Classe A	\$ 8.65	* \$ 9.73
 <u>FERBLANTIERS (spécialisé)</u>		
Classe C	\$ 8.35	\$ 8.68
Classe B	\$ 9.62	\$10.00
Classe A	\$ 9.88	\$10.28

18 nov. 82

18 mai 83

FERBLANTIERS (régulier)

Classe C	\$ 6.41	\$ 6.67
Classe B	\$ 7.05	\$ 7.33
Classe A	\$ 8.35	\$ 8.68

FERRAGE

Classe C	\$ 6.41	\$ 6.67
Classe B	\$ 7.69	\$ 8.00
Classe A	\$ 8.65	* \$ 9.73

FILAGE ELECTRIQUE

Classe C	\$ 6.41	\$ 6.67
Classe B	\$ 7.69	\$ 8.00
Classe A	\$ 8.65	* \$ 9.73

PLASTIQUE

Classe C	\$ 6.41	\$ 6.67
Classe B	\$ 7.69	\$ 8.00
Classe A	\$ 8.77	\$ 9.12
Classe A +		* \$ 9.73

PEINTURE (plastique)

Classe C	\$ 6.41	\$ 6.67
Classe B	\$ 7.69	\$ 8.00
Classe A	\$ 9.39	\$ 9.77

PEINTURE (métal)

Classe C	\$ 6.41	\$ 6.67
Classe B	\$ 7.69	\$ 8.00
Classe A	\$ 8.33	\$ 8.66

PEINTURE (découpeur de lettre)

Classe C	\$ 6.41	\$ 6.67
Classe B	\$ 7.37	\$ 7.66
Classe A	\$ 7.69	\$ 8.00

SOUFFLEUR DE VERRE

Classe C	\$ 6.41	\$ 6.67
Classe B	\$ 8.39	\$ 8.73
Classe A	\$ 8.68	* \$ 9.73

<u>ASSEMBLAGE</u>	<u>18 nov. 82</u>	<u>18 mai 83</u>
Classe C	\$ 5.77	\$ 6.00
Classe B	\$ 6.72	\$ 6.99
Classe A	\$ 7.57	\$ 7.87
<u>MENUISERIE</u>		
Classe C	\$ 6.41	\$ 6.67
Classe B	\$ 7.69	\$ 8.00
Classe A	\$ 8.33	\$ 8.66
<u>INSTALLATION</u>		
Classe C	\$ 8.07	\$ 8.39
Classe B	\$ 8.66	\$ 9.01
Classe A	\$ 9.91	\$10.31
<u>ENTRETIEN</u>		
Classe C	\$ 7.05	\$ 7.33
Classe B	\$ 8.34	\$ 8.67
Classe A	\$ 9.48	\$ 9.86
<u>PEINTURE EXTERIEUR</u>		
Classe C	\$ 6.41	\$ 6.67
Classe B	\$ 7.69	\$ 8.00
Classe A	\$ 8.58	\$ 8.92

* AJUSTEMENT DE SALAIRE

14.01 Une revision de classification des employés sera faite en parité à tous les six (6) mois de la date de la convention.

Pour qu'un employé accède à une classe supérieure, il devra y avoir une demande dans cette classe supérieure et l'employé devra aussi avoir les aptitudes pour y accéder.

Un nouvel employé avec expérience pourra être engagé à n'importe quel niveau de la classification selon son expérience.

CLASSE C

Le nouvel employé recevra le salaire de \$5.00 de l'heure en commençant et recevra \$0.50 l'heure tous les 1,000 heures travaillées jusqu'à ce qu'il atteigne le salaire maximum de la classe "C".

CLASSE B

L'Employé qui passera de la classe "C" à la classe "B" recevra \$0.25 l'heure immédiatement et \$0.25 l'heure à tous les 1,000 heures travaillées jusqu'à ce qu'il atteigne le salaire maximum de la classe "B".

CLASSE A

L'Employé qui passera de la classe "B" à la classe "A" recevra \$0.25 l'heure immédiatement et \$0.25 l'heure à tous les 1,000 heures travaillées jusqu'à ce qu'il atteigne le salaire maximum de la classe "A".

- 14.02 Le Salarié qui sera embauché à un taux plus haut que le minimum de sa classification verra ses augmentations progresser normalement comme s'il avait à son crédit l'ancienneté requise pour justifier ce taux.

14.03 PERIODE DE PAYE ET BULLETIN DE PAYE

Le salaire doit être versé en espèces le vendredi à midi ou par chèque au plus tard le jeudi dans la semaine habituelle de l'Employeur. L'Employeur doit remettre au salarié avec chaque paye un état détaillé, séparé contenant les mentions suivantes:

- les noms et prénoms du salarié;
- le nombre d'heures normales;
- le nombre d'heures supplémentaires;
- le taux horaire;
- le montant du salaire brut;
- la nature et le montant des retenues;
- le montant du salaire net;

Lorsque les Salariés travaillent à l'extérieur de l'usine, leur paye devra leur être remise soit en espèces le vendredi à midi ou par chèque le jeudi dans la semaine habituelle de l'Employeur.



14.04 Advenant qu'une fête soit le jeudi, la paye sera donnée la journée à l'avance.

14.05 DEFINITION DES CLASSIFICATIONS

A) MAGASINIER: Un Salarié qui a pour tâche principale de s'occuper du magasin de la réception et de l'expédition.

B) PATRONISTE "A": Un Salarié qui peut faire tous les patrons, dessiner filage électrique, dessin de tout genre, clignotant, système d'horloge et thermomètre.

PATRONISTE "B": Un Salarié qui doit pouvoir tracer les patrons pour en enseignes de plastiques.

C) FERBLANTIER (spécialisé A): Un Salarié qui doit fabriquer tout genre d'enseigne, lettre et aussi travailler tout genre de métal, développer les dessins pour métal en feuille.

FERBLANTIER (spécialisé B): Un Salarié qui doit fabriquer tout genre d'enseigne, lettre et travailler tous les métaux.

FERBLANTIER REGULIER A: Un Salarié qui doit pouvoir fabriquer au complet les enseignes en extrusion d'aluminium.

FERBLANTIER REGULIER B: Un Salarié qui doit pouvoir assembler toutes les enseignes en aluminium.

FERRAGE "A": Un Salarié qui doit pouvoir souder tout les poteaux et lire les plans.

FERRAGE "B": Un Salarié qui doit pouvoir souder toutes sortes d'angles de métal et poteau.

FILAGE ELECTRIQUE "A": Un Salarié qui doit faire le filage de tout genre d'enseigne néon et plastique et les systèmes d'horloge et température.

FILAGE ELECTRIQUE "B": Un Salarié qui doit faire le filage de tout genre d'enseigne néon et plastique.

PLASTIQUE "A +": Un Salarié qui doit pouvoir donner un entraînement complet aux autres travailleurs.

PLASTIQUE "A": Un Salarié qui doit pouvoir mouler et fabriquer les moules et poser les vynils pour lettre chanel.

PLASTIQUE "B": Un Salarié qui doit pouvoir mouler et poser les vynils pour lettre chanel.

PEINTRE PLASTIQUE "A": Un Salarié qui doit peindre tous les plastiques, doit pouvoir peindre les dessins et préparer les couleurs.

PEINTRE PLASTIQUE "B": Un Salarié qui doit peindre tous les plastiques.

PEINTRE METAL "A": Un Salarié qui doit peindre toute sorte de métal et préparer les couleurs.

PEINTRE METAL "B": Un Salarié qui doit peindre toute sorte de métal.

PEINTRE EXTERIEUR "A": Un Salarié qui doit peindre tout genre d'enseigne et être lettré.

PEINTRE EXTERIEUR "B": Un Salarié qui doit peindre tout genre d'enseigne.

DECOUPEUR DE LETTRE "A": Un Salarié doit pouvoir découper lettrage et dessin.

DECOUPEUR DE LETTRE "B": Un Salarié qui doit pouvoir découper le lettrage.

SOUFFLEUR DE VERRE "A": Un Salarié qui doit pouvoir plier et pomper les tubes.

SOUFFLEUR DE VERRE "B": Un Salarié qui doit pouvoir pomper les tubes.

ASSEMBLAGE "A": Un Salarié qui doit pouvoir assemblé toutes les parties d'une enseignes provenant des autres départements en vue de sa livraison.

ASSEMBLAGE "B": Un Salarié qui assiste un autre Salarié à l'assemblage.

MENUISIER "A": Un Salarié qui doit fabriquer les moules et emballer les enseignes.

MENUISIER "B": Un Salarié qui doit emballer les enseignes.

INSTALLATEUR "A": Un Salarié qui doit installer tout genre d'enseigne et aussi en faire la maintenance.

INSTALLATEUR "B": Un Salarié qui doit installer presque toutes les enseignes et aussi en faire la maintenance.

HOMME D'ENTRETIEN "A": Un Salarié qui doit détenir une licence "C" entretien de tout genre d'enseigne et pouvoir réparer les systèmes d'horloge et température.

HOMME D'ENTRETIEN "B": Un Salarié qui doit faire l'entretien de tout genre d'enseigne et pouvoir réparer les systèmes d'horloge et température.

14.05 Un Salarié qui est classé "C" dans sa catégorie d'emploi est un nouveau salarié, tel que défini à l'article 14.01

ARTICLE 15 - CHANGEMENT DE CLASSIFICATION

- 15.01 L'Employeur peut exiger qu'un Salarié travaille temporairement (pour une période inférieur à vingt (20) jours ouvrables) dans une classification inférieur ou supérieur à laquelle il appartient, dans ces cas, son taux de salaire sera porté immédiatement au taux de la classification à laquelle il travail.
- 15.02 Lorsqu'un changement est accordé à la demande d'un Salarié, il est payé immédiatement au taux de sa nouvelle classification.

ARTICLE 16 - TAUX SUPERIEURS DE SALAIRE

- 16.01 Quels que soient les taux de salaire stipulés aux présentes, il n'y aura aucune diminution dans le taux de salaire d'un Salarié dont le taux actuel est supérieur au taux stipulé pour sa classification, tant et aussi longtemps qu'il demeure dans cette classification.

ARTICLE 17 - PRIMES

- 17.01 L'Employeur paiera à tous les Salariés travaillant et assignés au quart du soir, une prime de vingt sous (\$0.20) l'heure.
- 17.02 Une prime de cinquante sous (\$0.50) l'heure sera payée par l'Employeur à tous Salariés qui travaillera en hauteur, cinquante (50) pieds et plus.
- 17.03 Une prime de cinquante sous (\$0.50) l'heure sera payée à tous Salariés qui agit comme Chef d'équipe en plus de sa classification (A).

ARTICLE 18 - HEURES DE TRAVAIL

- 18.01 La semaine de travail est de quarante (40) heures par semaine, huit (8) heures par jour, cinq (5) jours par semaine, du lundi au vendredi inclusivement.

Two handwritten signatures in black ink, one larger and more stylized than the other, located at the bottom right of the page.

- 18.02 Tout travail exécuté un dimanche sera rémunéré au tarif double du taux régulier. Le travail exécuté un congé statutaire sera rémunéré au taux et demi en plus du paiement du congé.
- 18.03 En aucun cas, il n'y a cumul de temps supplémentaire.
- 18.04 Une période de repos de vingt (20) minutes sans perte de salaire sera accordé aux Salariés dans l'avant-midi sur les lieux du travail. L'Employeur pourra céduer cette période.
- 18.05 INDEMNITE DE PRESENCE
Durant le cours normal de son emploi, tout Salarié qui n'a pas été avisé du contraire et se présente à son travail recevra une compensation minimum de quatre (4) heures de salaire à son taux effectif, s'il n'est pas requis de travailler ce jour là. L'Employeur peut exiger que ce Salarié demeure à sa disposition pendant les heures d'attente payées.
- 18.06 Les Salariés seront payés au tarif de temps et demi pour les heures de travail fournies, en plus de leur programme quotidien d'heure de travail.
- 18.07 Le travail effectué le samedi sera rémunéré au tarif de temps et demi jusqu'à 14 heures, après 14 heures sera rémunéré à temps double.

ARTICLE 19 - TRANSPORT ET REPAS

- 19.01 Aucun Salarié n'est tenu d'utiliser son véhicule pour le service de son Employeur.
- 19.02 Dans le cas de travail au loin, lorsque le Salarié est requis de loger sur place, l'Employeur devra défrayer le coût de la chambre sur présentation des factures raisonnable.



- 19.03 Pour tout travail requérant de loger sur place, l'Employeur devra payer si nécessaire, le déjeuner \$3.50, le dîner \$6.50 et le souper \$8.50 soit jusqu'à concurrence d'un montant de \$18.50 par jour.
- 19.04 Lorsqu'un Salarié est requis par l'Employeur de travailler à l'extérieur de la ville et de loger sur place, l'Employeur devra en aviser le Salarié au moins un (1) jour à l'avance. A défaut de ce pré-avis le Salarié recevra une indemnité de quatre (4) heures à son taux effectif de sa classification ou de sa qualification.
- 19.05 Pour tout Salarié travaillant à l'extérieur pour plus de trois (3) heures consécutives après les heures normales de travail, l'Employeur paiera le souper sur présentation de facture jusqu'à concurrence de \$8.50.
- 19.06 En cas d'urgence le Salarié rappelé au travail en dehors de ses heures programmées recevra le paiement d'un minimum de quatre (4) heures de travail.

ARTICLE 20 - DUREE DE LA CONVENTION

- 20.01 La présente convention entrera en vigueur à compter du 18 novembre 1982 pour se terminer le 18 novembre 1984, pour une durée de deux (2) ans.
- 20.02 Le 18 novembre 1983 les parties s'entendent pour ouvrir la convention, et négocier la clause 14 seulement avec tous les droits prévus au chapitre III du Code du Travail.
- 20.03 La présente convention se renouvellera ensuite automatiquement d'année en année à moins que l'une des parties contractantes ne donne un avis écrit à ce contraire à l'autre partie, entre le quatre-vingt-dixième (90ème) et le soixantième (60ème) jour précédent la date d'expiration de la convention ou de tout renouvellement.



20.04 Les parties s'entendent pour que les conditions de travail prévues à cette convention collective continuent à s'appliquer non seulement jusqu'à la date d'acquisition du droit de grève et de lockout, mais également jusqu'à la date de son renouvellement et ce, sous réserve du droit de grève et de lockout des parties. Il est entendu que la présente stipulation n'affectera d'aucune façon le droit à la rétro-activité, s'il en est, prévu à la prochaine convention collective.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Montréal ce 18
jour du mois de NOV de l'année 1982.

POUR L'EMPLOYEUR

Jean-Pierre Côté
Donald Calving
Paefay

POUR L'UNION

Jean Tussot
Robert Papiin
Luigi Chiavatt
Jacques Labelle

_____ _____

12-051

6055 01



'84 JAN -6 11 35

LETTRE D'ENTENTE

ENTRE

CLAUDE NEON LIMITEE

ci-après appelé l'Employeur,

ET

LA FRATERNITE INTERNATIONALE DES PEINTRES
ET METIERS CONNEXES, LOCAL 1135 ayant sa
principale place d'affaires au 110 ouest,
boul. Crémazie, suite 640 dans les cité
et district de Montréal.

Tout salarié lors de la signature de la présente entente recevra
une augmentation de cinquante sous (0.50¢) l'heure rétroactive
au 18 novembre 1983.

MAGASIGNIER

18 novembre 1983

Expédition & Réception

Classe C	\$ 7.17
Classe B	\$ 8.50
Classe A	* \$ 9.75
Plus Prime (0.25¢)	

PATRONISTE

Classe C	\$ 7.17
Classe B	\$ 8.50
Classe A	* \$ 10.23

FERBLANTIER (spécialisé)

Classe C	\$ 9.18
Classe B	\$ 10.50
Classe A	\$ 10.78

FERBLANTIER (régulier)

Classe C	\$ 7.17
Classe B	\$ 7.83
Classe A	\$ 9.18

....2/

18 novembre 1983

FERRAGE

Classe C	\$ 7.17
Classe B	\$ 8.50
Classe A	\$ 10.23

FILAGE ELECTRIQUE

Classe C	\$ 7.17
Classe B	\$ 8.50
Classe A	* \$ 10.23

PLASTIQUE

Classe C	\$ 7.17
Classe B	\$ 8.50
Classe A	\$ 9.62
Classe A +	* \$ 10.23

PEINTURE (plastique)

Classe C	\$ 7.17
Classe B	\$ 8.50
Classe A	\$ 10.27

PEINTURE (découpeur de lettre)

Classe C	\$ 7.17
Classe B	\$ 8.16
Classe A	\$ 8.50

PEINTURE (métal)

Classe C	\$ 7.17
Classe B	\$ 8.50
Classe A	\$ 9.16

SOUFFLEUR DE VERRE

Classe C	\$ 7.17
Classe B	\$ 9.23
Classe A	* \$ 10.23

ASSEMBLAGE

Classe C	\$ 6.50
Classe B	\$ 7.49
Classe A	\$ 8.37

18 novembre 1983

MENUISERIE

Classe C	\$ 7.17
Classe B	\$ 8.50
Classe A	\$ 9.16

INSTALLATION

Classe C	\$ 8.89
Classe B	\$ 9.51
Classe A	\$ 10.81

ENTRETIEN

Classe C	\$ 7.83
Classe B	\$ 9.17
Classe A	\$ 10.36

PEINTURE EXTERIEUR

Classe C	\$ 7.17
Classe B	\$ 8.50
Classe A	\$ 9.42

14.01

Classe C

Le nouvel employé recevra le salaire de \$5.50 en commençant et recevra \$ 0.50 l'heure tous les 1,000 heures travaillées jusqu'à ce qu'il atteint le salaire maximum de la classe C.

Les parties conviennent que la présente lettre d'entente soit déposée au Ministère du Travail, conformément à l'article 72 du Code du Travail.

En foi de quoi, les parties ont signé à DORVAL
ce 5 ème jour de JANVIER 19 84.

CLAUDE NEON LIMITEE

LA FRATERNITE INTERNATIONALE
DES PEINTRES ET METIERS CONNEXES,
LOCAL 1135

Jean-Paul Lét
Daniel Casimir
Deefer

Jean Turant
Louis L'Écuyer
Robert Piquin
Josée L'Abbe