



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

DÉPÔT

Dépôt N°: 8 5 0 1 2 6 3

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

04247-3

Objet	<input type="checkbox"/> 1 ^{ère} convention <input checked="" type="checkbox"/> Renouvellement <input type="checkbox"/> Entente <input type="checkbox"/> Autres				Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances		M-6055-01
	Date	Signature	Réception	Durée	Du	Au	Nombre de salariés régis par la convention collective
	85-01-14	85-01-18	84-11-18	86-11-18			65

Association	Employeur
<input type="checkbox"/> Déposant Fraternité Internationale des Peintres et Métiers Connexes Claude Néon Signs Loc. 1135 110 Ouest Crémazie ste 640 Montréal, Québec H2P 1B9	<input type="checkbox"/> Déposant Claude Neon Limitée 1855 Boul. Hymus Pointe Claire, Québec H9P 1J8
<input type="checkbox"/> Déposant, si autre que les parties _____ _____	Région <u>06-06</u> Activité <u>3970 (5)</u> Affiliation <u>10</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

Pour le commissaire général du travail	
Signature	Date
Pierrette David /ns	85-01-31

Pour renseignements

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

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

CONVENTION COLLECTIVE

ENTRE

CLAUDE NÉON LIMITÉE, DIVISION DE MONTRÉAL
ET DIVISION DE QUÉBEC

(ci-après appelé l'Employeur)

ET

LA FRATERNITÉ INTERNATIONALE DES PEINTRES
ET MÉTIERS CONNEXES, LOCAL 1135
110 ouest, Crémazie, suite 640
MONTRÉAL, (Québec)
H2P 1B9

(ci-après appelé l'Union)

PROG
MONTRÉAL
MESSIERS

85 JAN 18 15:11

mk

I N D E X

	<u>Pages</u>
ARTICLE 1 - BUT DE LA CONVENTION ET DÉFINITIONS	4
ARTICLE 2 - REPRÉSENTATIONS PATRONALES-SYNDICALES	6
ARTICLE 3 - PORTÉE DE LA CONVENTION	7
ARTICLE 4 - SÉCURITÉ SYNDICALE ET DÉDUCTIONS	8
ARTICLE 5 - DÉLÉGUÉS D'UNION ET AFFAIRES SYNDICALES	10
ARTICLE 6 - PROCÉDURE DE GRIEFS	13
ARTICLE 7 - JOURS FÉRIÉS ET VACANCES ANNUELLES	14
ARTICLE 8 - ANCIENNETÉ	17
ARTICLE 9 - ABSENCES AUTORISÉES	23
ARTICLE 10 - SÉCURITÉ ET SANTÉ	25
ARTICLE 11 - TABLEAUX D'INFORMATION	29
ARTICLE 12 - DROITS DE L'EMPLOYEUR	30
ARTICLE 13 - PROHIBITION ET SALAIRE	31

I N D E X

	<u>Pages</u>
ARTICLE 14 - CLASSIFICATION ET SALAIRE . . .	32
ARTICLE 15 - CHANGEMENT DE CLASSIFICATION	44
ARTICLE 16 - TAUX SUPÉRIEURS DE SALAIRE . .	45
ARTICLE 17 - PRIMES	46
ARTICLE 18 - HEURES DE TRAVAIL	47
ARTICLE 19 - TRANSPORT ET REPAS	48
ARTICLE 20 - AVANTAGES SOCIAUX	49
ARTICLE 21 - DURÉE DE LA CONVENTION	50

ARTICLE 1 - BUT DE LA CONVENTION ET DÉFINITIONS

- 1.01 La présente convention a pour but de satisfaire le désir des parties de coopérer et de travailler dans l'harmonie pour promouvoir leurs intérêts mutuels dans l'exploitation de l'usine de l'Employeur et à cette fin, d'établir des conditions de travail mutuellement satisfaisantes et une procédure ordonnée de règlement rapide et équitable de grief.
- 1.02 Le mot " SALARIÉ " dans la présente convention désigne chacun des travailleurs régis par le certificat d'accréditation émis par le Ministère du Travail et de la Main-d'Oeuvre selon le Code du Travail.
- 1.03 Les mots " DÉLÉGUÉS D'UNION " (steward) ou " DÉLÉGUÉS GÉNÉRAL 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.
- 1.05 Les mots " CHEF D'ÉQUIPE " 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 "contremaître" dans la présente convention désigne un employé non inclus dans l'unité d'accréditation qui exerce le contrôle et la direction des salariés sous ses ordres. Cet employé n'accomplira pas le travail ordinairement effectué par les salariés visés par le certificat d'accréditation, sauf en cas d'urgences, (soit accident ou sécurité). La preuve de ces urgences incombe à l'employeur, et ce dernier devra en aviser les délégués d'Union.

ARTICLE 2 - REPRÉSENTATION 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.
- 2.05 L'employeur peut sous-traiter, à la condition qu'il n'y ait pas de mises à pied, dans les départements concernés.

ARTICLE 3 - PORTÉE DE LA CONVENTION

3.01 La présente convention s'applique à tout travail exécuté par les salariés de l'industrie CLAUDE NÉON LTÉE et particulièrement, mais sans limiter au travail décrit ci-après:

- Ferblanterie
- Electricité
- Ferrage
- Peinture (plastique)
- Peinture (métal)
- Menuiserie
- Montage
- Tube
- Patron
- Erection et maintenance
- Peinture extérieure
- Plastique
- Magasinier expéditeur-receveur
- Peinture (découpeur de lettres)

ARTICLE 4 - SÉCURITÉ SYNDICALE ET DÉDUCTIONS

- 4.01 Tout nouveau salarié devra, comme condition d'emploi et de maintien d'emploi, devenir membre de l'Union le jour de son engagement et devra signer l'appendice "A". Trente (30) jours après la date d'embauche, l'employeur précomptera 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 fera la remise à l'Union avec son rapport mensuel tout en indiquant la classification de ce nouveau salarié.
- 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 de la deuxième paie de chaque mois de chaque salarié visé par le certificat d'accréditation, une cotisation syndicale mensuelle, égale à deux (2) heures travaillées. L'Union avisera par écrit, l'employeur et le salarié de tout arrérage dans les cotisations, droits d'entrée, pénalités etc, et l'employeur fera les déductions équivalentes sur la première paie 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 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 ait 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 pourcent (1%) par mois à compter du 15^e 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 - DÉLÉGUÉS 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'excèdera 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-dirigeant, de donner leur collaboration la plus entière aux 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 donner toutes les informations pertinentes par écrit, au nouveau salarié, concernant son salaire d'embauche, avantages, ainsi que les déductions syndicales adhérentes à son nouvel emploi, avec copies aux délégués d'union, dans la première semaine de son engagement.

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 son Employeur; avec le 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 sept (7) mois après en avoir prévenu l'employeur par écrit au moins trente (30) jours à l'avance, à la condition que ceci ne nuise pas au bon fonctionnement des opérations.

5.08 L'agent-d'affaires de l'Union aura accès à l'établissement de l'Employeur durant les heures d'affaires pour enquêter et vérifier si les termes de la présente convention collective sont observés, et pour vérifier ses listes de précomptes de cotisations syndicales pourvu qu'il obtienne au préalable le consentement de l'employeur ou de son représentant qui ne sera pas indûment refusé.

5.09 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 - PROCÉDURE DE GRIEFS

- 6.01 L'Union, le délégué général, délégué ou un salarié peut soulever tout grief dans le cas d'une mésentente relative à l'application de la convention collective et les délais et procédures d'arbitrage sont ceux prévus au Code du Travail du Québec.
- 6.02 Dans tous les cas de mesures disciplinaires, l'employeur doit donner au salarié concerné, un avis écrit et motivé dans les cinq (5) jours ouvrables de l'infraction et expédie copie par courrier recommandé dans le même délai à l'Union.
- 6.03 Tout avis disciplinaire, toute mesure disciplinaire et toute infraction 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.
- 6.04 Dans le cas où l'imposition d'une mesure disciplinaire est soumise à l'arbitrage le fardeau de la preuve incombe à l'employeur.

ARTICLE 7 - JOURS FÉRIÉS 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 Grâces;
- Veille de Noël;
- 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 payables 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 dix (10)
jours.

de 1 an à
5 ans

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

de 6 ans
à 15 ans

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

de 16 ans
à 25 ans

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

26 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 1^{er} 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; s'il survient un impasse, la préférence sera accordée aux salariés ayant le plus d'ancienneté.

La paye de vacances sera donnée une (1) semaine avant le début de ces dites vacances, avec le système actuel de prélèvement des impôts concerné.

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

La période normale des vacances sera le 1^{er} juin au 1^{er} 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 - ANCIENNETÉ

8.01 Sous réserve des dispositions stipulées ci-dessous, dans les cas de mises à pied, les mises à pied se feront selon l'ancienneté en autant que les Salariés concernés puissent remplir les exigences normales de la tâche. Dans le cas de rappel au travail, celui-ci se fera selon l'ancienneté; en autant que les Salariés concernés puissent 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 son 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 et ceci dans un délai raisonnable, convenu entre les parties concernées.

8.03 Lorsque la compagnie embauchera de nouveaux effectifs, elle donnera la préférence à ses anciens Salariés réguliers, qui auront déposé 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 égales aux autres salariés. Les promotions en dehors des cadres de l'unité de négociation 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, et ceci dans un délai raisonnable, convenu entre les parties concernées.

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 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 douze (12) mois consécutifs, à moins que l'absence ne soit le résultat d'un accident ou d'une maladie non industrielle, auquel cas l'ancienneté ne se perdra qu'après vingt-quatre (24) mois consécutifs d'absence, à la condition que le salarié soit revenu au travail pendant (3) trois 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.

En ce qui concerne les accidents ou maladies industrielles, l'ancienneté ne se perdra qu'après trente-six (36) mois consécutifs d'absence.

5) A 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 certifié 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.

8.07 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 services continus 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 services continus, de deux (2) semaines s'il justifie d'un (1) an à cinq (5) ans de services continus, de quatre (4) semaines s'il justifie de cinq (5) ans à dix (10) ans de services continus, et de huit (8) semaines s'il justifie de dix (10) ans de services continus 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 écrit minimum de deux (2) jours ouvrables, 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 écrit minimum de cinq (5) jours ouvrables 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 la période égale à celle du préavis.

8.10 a) Lorsqu'un poste devient vacant ou lorsqu'il y a un nouveau poste, à l'intérieur de l'unité d'accréditation, 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 le poste aura le fardeau de la preuve et ceci, dans un délai raisonnable, convenu entre les parties concernées.

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 a) Dans le cas de surtemps, celui-ci n'est pas obligatoire si l'employé est dans l'impossibilité d'en effectuer.

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

ARTICLE 9 - ABSENCES AUTORISÉES

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 le cas, lui seront payés au taux régulier à raison du nombre d'heures régulières de travail prévues pour chacune 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 précédant ou suivant la naissance.

9.04 Un salarié appelé à agir comme juré ou témoin dans une cause où il n'est pas une des parties intéressées reçoit par l'employeur pendant la période où il est appelé à agir comme juré ou témoin, la différence versée à ce titre par la Cour.

ARTICLE 10 - SÉCURITÉ ET SANTÉ

- 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 une assemblée, au moins une 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 une 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 a) L'Employeur devra fournir des trousseaux 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 trousseaux.

B- En collaboration avec les délégués et les salariés concernés, l'employeur s'engage à afficher une liste détaillée de travaux, qui nécessite des équipes de deux (2) hommes, pour le service et l'entretien extérieur.

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 règlement de griefs.

10.11 a) L'Employeur fournit 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 telles 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 GRÈVES 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

Tous les salariés recevront sur leur salaire individuel, une augmentation générale de 4% rétroactif à compter du 18 novembre 1984 pour la première année du présent contrat et une autre augmentation générale de 4% à compter du 18 novembre 1985 sur leur salaire individuel pour la deuxième année du dit contrat .

	Salaire		
	<u>départ</u>	<u>18.11.84</u>	<u>18.11.85</u>

MAGASINIER

Expédition & Réception

CLASSE C	7.17 \$	7.46 \$	7.76 \$
CLASSE B	8.50 \$	8.84 \$	9.19 \$
CLASSE A	10.00 \$	10.40 \$	10.81 \$

PATRONISTE

CLASSE C	7.17 \$	7.46 \$	7.76 \$
CLASSE B	8.50 \$	8.84 \$	9.19 \$
CLASSE A	10.23 \$	10.64 \$	11.07 \$

	Salaire		
	<u>départ</u>	<u>18.11.84</u>	<u>18.11.85</u>
<u>FERBLANTIERS</u>			
(spécialisé)			
CLASSE C	9.18 \$	9.55 \$	9.93 \$
CLASSE B	10.50 \$	10.92 \$	11.36 \$
CLASSE A	10.78 \$	11.21 \$	11.66 \$
 <u>FERBLANTIERS</u>			
(régulier)			
CLASSE C	7.17 \$	7.46 \$	7.76 \$
CLASSE B	7.83 \$	8.14 \$	8.47 \$
CLASSE A	9.18 \$	9.55 \$	9.93 \$
 <u>FERRAGE</u>			
CLASSE C	7.17 \$	7.46 \$	7.76 \$
CLASSE B	8.50 \$	8.84 \$	9.19 \$
CLASSE A	10.23 \$	10.64 \$	11.07 \$
 <u>FILAGE ÉLECTRIQUE</u>			
CLASSE C	7.17 \$	7.46 \$	7.76 \$
CLASSE B	8.50 \$	8.84 \$	9.19 \$
CLASSE A	10.23 \$	10.64 \$	11.07 \$

	Salaire		
	<u>départ</u>	<u>18.11.84</u>	<u>18.11.85</u>
<u>PLASTIQUE</u>			
CLASSE C	7.17 \$	7.46 \$	7.76 \$
CLASSE B	8.50 \$	8.84 \$	9.19 \$
CLASSE A	9.62 \$	10.00 \$	10.40 \$
CLASSE A ⁺	10.23 \$	10.64 \$	11.07 \$

PEINTURE
(plastique)

CLASSE C	7.17 \$	7.46 \$	7.76 \$
CLASSE B	8.50 \$	8.84 \$	9.19 \$
CLASSE A	10.27 \$	10.68 \$	11.11 \$

PEINTURE
(découpeur de lettre)

CLASSE C	7.17 \$	7.46 \$	7.76 \$
CLASSE B	8.16 \$	8.49 \$	8.83 \$
CLASSE A	8.50 \$	8.84 \$	9.19 \$

PEINTURE
(métal)

CLASSE C	7.17 \$	7.46 \$	7.76 \$
CLASSE B	8.50 \$	8.84 \$	9.19 \$
CLASSE A	9.16 \$	9.53 \$	9.91 \$

Salaire
départ 18.11.84 18.11.85

SOUFFLEUR
DE VERRE

CLASSE C	7.17 \$	7.46 \$	7.76 \$
CLASSE B	9.23 \$	9.60 \$	9.98 \$
CLASSE A	10.23 \$	10.64 \$	11.07 \$

ASSEMBLAGE

CLASSE C	6.50 \$	6.76 \$	7.03 \$
CLASSE B	7.49 \$	7.79 \$	8.10 \$
CLASSE A	8.37 \$	8.70 \$	9.05 \$

MENUISERIE

CLASSE C	7.17 \$	7.46 \$	7.76 \$
CLASSE B	8.50 \$	8.84 \$	9.19 \$
CLASSE A	9.16 \$	9.53 \$	9.91 \$

INSTALLATION

CLASSE C	8.89 \$	9.25 \$	9.62 \$
CLASSE B	9.51 \$	9.89 \$	10.29 \$
CLASSE A	10.81 \$	11.24 \$	11.69 \$

Salaire			
<u>départ</u>	<u>18.11.84</u>		<u>18.11.85</u>

ENTRETIEN

CLASSE C	7.83 \$	8.14 \$	8.47 \$
CLASSE B	9.17 \$	9.54 \$	9.92 \$
CLASSE A	10.36 \$	10.77 \$	11.21 \$

PEINTURE

EXTÉRIEUR

CLASSE C	7.17 \$	7.46 \$	7.76 \$
CLASSE B	8.50 \$	8.84 \$	9.19 \$
CLASSE A	9.42 \$	9.80 \$	10.19 \$

14.01 Une révision 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 PÉRIODE DE PAYE ET BULLETIN DE PAYE

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

- les nom et prénom 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 DÉFINITION 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 les 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

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

FERBLANTIER

RÉGULIER 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.

PEINTURE

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

PEINTURE

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

PEINTURE

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

PEINTURE

MÉTAL B: Un Salarié qui doit peindre toute sorte de métal.

PEINTURE

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

PEINTURE

EXTÉRIEUR B: Un Salarié qui doit peindre tout genre d'enseigne.

DÉCOUPEUR DE

LETTRE A: Un Salarié doit pouvoir découper le lettrage et dessin.

DÉCOUPEUR 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 assembler toutes les parties d'une enseigne provenant des autres départements en vue de sa livraison.

ASSEMBLAGE B: Un Salarié 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'enseignement et pouvoir réparer les systèmes d'horloge et température.

14.05 Un Salarié qui est classe "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 inférieure à vingt (20) jours ouvrables) dans une classification inférieure ou supérieure à laquelle il appartient, dans ces cas, son taux de salaire sera porté immédiatement au taux de classification à laquelle il travaille.
- 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 SUPÉRIEURS DE SALAIRE

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

ARTICLE 17 - PRIMES

- 17.01 L'Employeur paiera à tous les Salariés 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 travailleront en hauteur, cinquante (50) pieds et plus.
- 17.03 Une prime de cinquante sous (0.50¢) l'heure sera payée à tout Salarié qui agit comme Chef d'équipe en plus de la 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.
- 18.02 Tout travail exécuté un dimanche sera rémunéré au tarif double du taux régulier. Le Travail exécuté lors d'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 accordée aux Salariés dans l'avant-midi sur les lieux du travail. L'Employeur pourra cédule cette période.
- 18.05 INDEMNITÉ DE PRÉSENCE
- 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 quatorze (14) heures, après quatorze (14) heures il 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 raisonnables.
- 19.03 Pour tout travail requérant de loger sur place, l'Employeur devra payer si nécessaire, le déjeuner 4.00 \$, le dîner 7.00 \$ et le souper 10.00 \$, soit jusqu'à concurrence d'un montant de 21.00 \$ 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 préavis le Salarié recevra une indemnité de quatre (4) heures à son taux effectif de sa classification et de sa qualification.
- 19.05 Pour tout Salarié travaillant à l'extérieur pour plus de trois (3½) heures et demi consécutives après les heures normales de travail, l'Employeur paiera le souper sur présentation de factures jusqu'à concurrence de 10.00 \$.
- 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 - AVANTAGES SOCIAUX

20.01 L'Employeur s'engage à défrayer 75% du coût total, le plan d'assurances et avantages sociaux qui existe actuellement avec les salariés concernés, chez "CLAUDE NÉON LTÉE", à compter du 1^{er} janvier 1985.

ARTICLE 21 - DURÉE DE LA CONVENTION

- 21.01 La présente convention entrera en vigueur à compter du 18 novembre 1984 pour se terminer le 18 novembre 1986, pour une durée de deux (2) ans.
- 21.02 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 précédant la date d'expiration de la convention ou de tout renouvellement.
- 21.03 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 rétroactivité, s'il en est, prévue à la prochaine convention collective.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Montréal, ce
14 jour du mois de JANU. de l'année 1985.

POUR L'EMPLOYEUR

POUR L'UNION

Jean-Eudes Lévesque Manuel...

Samuel... Jugues Labille

Dagobert... Robert Pélissier

_____ Suzanne Chénier
_____ Pierre Péro