

NOM

NO

05275-3

Gouvernement du Québec
Ministère du commissaire
général du travail

DÉPÔT

05275-3

Dépôt N°: 80 10 318

Je atteste que le Commissaire Général du Travail a reçu
ce document, suivant l'article 60 du code du travail, le document ci-dessous

Certificat accordé

Dépôt refusé

1^{ère} convention Renouvellement Entente Autres

Toujours indiquer ce numéro
dans toutes vos correspondances M-19600-01

Date Signature Réception 80-07-11 80-08-08 Durée Du 80-07-11 Au 82-01-31 Nombre de salariés régis par la convention collective 16

Association	Employeur
<input type="checkbox"/> Déposant Vitriers travailleurs du Verre, 1c. 1135 de la Frat. Int. des peintres et métiers connexes. 110 ouest, Crémazie, suite 30 Montréal, P.Q. H2P 1B9	<input checked="" type="checkbox"/> Déposant Les Peintures Acralum Inc. Acralum Paint Inc. 4935 rue Bourg, Ville St-Laurent, P. Qué. H4T 1H9

Unité de négociation

"Tous les employés, salariés au sens du code du travail, à l'exception
des employés de bureau et des vendeurs, de l'atelier de peinture (Paint Shop)".

Région 06-06 Activité 3562 (5) Affiliation 7

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

Remarques

Prenez note qu'une convention couvre déjà cette accréditation et se termine le 81-01-31.

gls

Pour le commissaire général du travail	
Signature <i>Hongue Bureau</i>	Date 80-10-31

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

06006
3562 (5)

nom: Labrador Ltd.

CONVENTION COLLECTIVE

ENTRE

LES PEINTURES ACRALUM INC., ayant sa principale place d'affaires au 4935, rue Bourg, dans la ville de St-Laurent

ci-après appelé "l'Employeur"

ET

VITRIERS - TRAVAILLEURS DU VERRE, LOCAL NO. 1135, F.I.P.M.C. et F.T.Q., F.A.T., C.O.T., C.T.C. ayant sa principale place d'affaires au 110 ouest, rue Crémazie, Suite 30, dans les cité et district de Montréal,

ci-après appelé "l'Union"

ARTICLE I - 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 griefs.
- 1.02 Le mot "Salarié" dans la présente convention désigne chacun des travailleurs régis par le certificat d'accréditation émis par le Ministère du Travail et de la Main-d'Oeuvre selon le code du travail.
- 1.03 Les mots "Chef d'équipe" désignent tout salarié visé par le certificat d'accréditation spécifiquement nommé à ce titre par l'Employeur.
- 1.04 Les mots "Délégué d'Union" (Steward) ou "Délégué Général 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.
- 1.05 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 de l'unité de négociation qui y est assujettie.

COMITÉ DE CONCILIATION
GÉNÉRAL DU TRAVAIL
MONTREAL
80 AOU - 8 16 13
PAR MESSAGEUR

ARTICLE 2 - REPRESENTATIONS PATRONALES - SYNDICALES

2.01 L'Employeur reconnaît l'Union comme le seul agent négociateur et représentant des Salariés auxquels la présente convention s'applique.

2.02 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.

3.04 Les copies de la présente convention à la clause 3.03 du présent article seront fournies aux quinze (15) jours de la conclusion par l'Employeur au Secrétaire-Trésorier de l'Union par chèque et à l'ordre de l'Union.

3.05 L'Employeur avisera le Délégué Général d'Union de l'embauche de tout Salarié dans la semaine suivant immédiatement la date d'embauche et lui demandera au Délégué d'Union le nom, l'âge, l'adresse et le lieu de naissance, la classification et la qualification de ce Salarié.

3.06 Si un nouveau Salarié refuse de devenir membre de l'Union conformément à la convention collective, l'Employeur devra congédier le Salarié.

ARTICLE 3 - SECURITE SYNDICALE ET DEDUCTIONS

- 3.01 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".
- 3.02 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.
- 3.03 L'Employeur s'engage à déduire de la première paie de chaque mois de chaque Salarié de l'Unité, une cotisation syndicale égale à deux (2) heures de travail au taux régulier selon sa classification ou sa qualification. L'Union avisera par écrit l'Employeur et le Salarié de tout arrérage dans les cotisations et l'Employeur fera les déductions équivalentes sur la première paie suivant le rapport de l'avis.
- 3.04 Les retenues mensuelles prévues à la clause 3.03 du présent article seront remises dans les quinze (15) jours de la déduction par l'Employeur au Secrétaire-Financier de l'Union par chèque et à l'ordre de l'Union.
- 3.05 L'Employeur avisera le Délégué Général d'Union de l'embauche de tout Salarié dans la semaine suivant immédiatement le 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.
- 3.06 Si un nouveau Salarié refuse de devenir membre de l'Union conformément à la convention collective, l'Employeur devra congédier le Salarié.



ARTICLE 4 - DELEGUES D'UNION ET AFFAIRES SYNDICALES

4.01 L'Employeur accepte la nomination d'un Délégué Général d'Union et d'un Délégué d'Union, à la condition qu'il n'y ait pas plus d'un Délégué D'Union par quart.

4.02 Le Délégué Général d'Union et le Délégué d'Union devront être des salariés réguliers de l'Employeur âgés d'au moins vingt-et-un (21) ans et ayant au moins douze (12) mois d'ancienneté.

4.03 Un Délégué Général d'Union ayant trente-six (36) mois d'ancienneté pour le même Employeur sera le dernier mis à pied dans sa classification ou sa qualification.

4.04 L'Employeur s'engage à donner instruction à tous les membres de son personnel-dirigeant de coopérer avec les Délégués d'Union dans l'accomplissement des devoirs de ces derniers.

4.05 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.

4.06 Visites périodiques des Agents d'affaires

L'Agent d'affaires de l'Union aura accès à l'établissement de l'Employeur à tous les deux (2) 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.

4.07a) L'Employeur s'engage à aviser tout nouveau Salarié assujetti à la présente convention des dispositions qui y sont contenues relatives aux déductions syndicales.

4.07b) 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.



4.08 L'Agent d'affaires peut, deux (2) fois par année, sur rendez-vous avec l'Employeur ou son représentant, précompter tous les Salariés à la place d'affaires de l'Employeur ou sur les lieux de travail pendant les heures de travail.

4.09 Il sera permis aux Délégués d'Union de quitter leur travail sans perte de salaire de base pour s'occuper des affaires de l'Union, aux conditions suivantes:

- 1) les affaires à traiter concernent exclusivement à la fois l'Union et son Employeur;
- 2) il s'agisse d'un grief de congédiement;
- 3) que le Délégué d'Union ait, avant de quitter son travail, obtenu la permission de son contremaître;
- 4) le temps d'absence du Délégué d'Union soit enregistré selon les méthodes adoptées dans le département; et
- 4) l'Employeur pourra limiter ce temps s'il juge qu'il y a abus.

4.10 Si un Salarié membre de l'Union est élu ou nommé à une fonction permanente de l'Union qui nécessite un permis d'absence sans solde, ce Salarié sera autorisé à prendre un tel congé sans solde d'une durée maximum de trois (3) mois après en avoir prévenu l'Employeur par écrit au moins quinze (15) jours à l'avance. A l'expiration du congé sans solde, le Salarié sera réintégré dans ses fonctions dans les trente (30) jours suivants et il sera rétribué au taux en vigueur à l'expiration du congé sans solde. Si le congé sans solde se poursuit au-delà de trois (3) mois, le Salarié sera considéré comme mis à pied à partir de cette date. Ce congé est limité à un salarié à la fois.



ARTICLE 5 - PROCEDURE DE GRIEFS

- 5.01 Un grief est une mécontente relative à l'interprétation ou à l'application de la présente convention.

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

- 5.02a) Un Salarié régulier, qui a un grief autre qu'un congédiement, discute d'abord avec son contremaître, accompagné de son Délégué d'Union ou de l'Agent d'affaires s'il le désire, en dehors des heures de travail. S'il ne s'entend pas avec le contremaître, le grief se règle selon la procédure de griefs ci-dessous.
- 5.02b) L'Union pourra loger un grief collectif d'interprétation directement à la troisième étape.
- 5.02c) Un Salarié régulier, congédié sans avis, aura le droit d'obtenir une entrevue avec son Délégué d'Union pour un temps raisonnable avant de quitter les lieux.

5.03 ETAPE NO. 1

Dans les sept (7) jours ouvrables de l'événement donnant naissance au grief ou de la connaissance de cet événement que le Salarié ou l'Union aurait dû en avoir, le Salarié ou son Délégué d'Union présentera le grief par écrit signé par le Salarié à son contremaître. Le contremaître donnera sa réponse écrite dans les cinq (5) jours ouvrables.

ETAPE NO. 2

Dans les cinq (5) jours ouvrables de la réponse du contremaître ou de l'expiration de son délai de réponse, le grief écrit sera soumis au Surintendant par le Salarié ou son Délégué d'Union ou l'Agent d'affaires. Le Surintendant donnera sa réponse écrite dans les cinq (5) jours ouvrables.

ETAPE NO. 3

Dans un maximum de dix (10) jours ouvrables de la décision du Surintendant ou de l'expiration de son délai de réponse, le grief écrit sera soumis, par l'Agent d'affaires, au représentant désigné à cette fin par l'Employeur, ou à défaut de désignation, au repré-



sentant ayant un rang hiérarchique supérieur au Surintendant. L'Agent d'affaires et le représentant de l'Employeur pourront se réunir pour disposer du grief. A tout événement, le représentant de l'Employeur donnera sa réponse écrite à l'Union dans les cinq (5) jours ouvrables de sa réception du grief. Dans les entreprises où il n'y a pas de contremaître ou de Surintendant, le grief sera présenté directement à l'étape suivante et le délai de réponse sera de dix (10) jours ouvrables au lieu de cinq (5) jours ouvrables à la troisième étape.

ETAPE NO. 4

Dans les vingt (20) jours ouvrables de la réponse du représentant de l'Employeur ou de l'expiration de son délai de réponse, l'Union remettra à l'Employeur sa demande écrite d'arbitrage du grief.

5.04 CAS DE CONGEDIEMENT

Les griefs relatifs au congédiement d'un Salarié régulier seront présentés selon les étapes suivantes:

ETAPE NO. 1

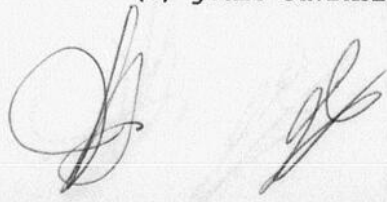
Dans les quinze (15) jours ouvrables du congédiement, le Salarié régulier, son Délégué d'Union ou l'Agent d'affaires présentera le grief par écrit, signé par le Salarié régulier, au Surintendant ou en son absence, directement à la deuxième étape, au représentant de l'Employeur. Le Surintendant donnera sa réponse écrite dans les cinq (5) jours ouvrables.

Dans les entreprises où il n'y a pas de Surintendant, le grief est donc présenté directement à la deuxième étape, au représentant de l'Employeur. Mais son délai de réponse est de dix (10) jours ouvrables au lieu de cinq (5).

ETAPE NO. 2

Dans les cinq (5) jours ouvrables de la décision du Surintendant ou de l'expiration de son délai de réponse, le grief écrit sera soumis par l'Agent d'affaires au représentant désigné à cette fin par l'Employeur ou, à défaut de désignation, au représentant ayant un rang hiérarchique supérieur au Surintendant.

L'Agent d'affaires et le représentant de l'Employeur pourront se réunir pour disposer du grief. A tout événement, le représentant de l'Employeur donnera sa réponse écrite à l'Union dans les cinq (5) jours ouvrables de sa réception du grief.



ETAPE NO.3 ARBITRAGE

Dans les quinze (15) jours ouvrables de la réponse du représentant de l'Employeur ou de l'expiration de son délai de réponse, l'Union remettra à l'Employeur sa demande écrite d'arbitrage du grief.

- 5.05 Les délais stipulés aux présentes sont de rigueur et ne peuvent être étendus que par le consentement écrit de l'Agent d'affaires et du représentant de l'Employeur.

Dans les cas de congédiement, le défaut d'observer les délais rigoureusement ne donnera pas lieu à déchéance du grief, s'il y a une raison valable pour le retard. S'il n'y a pas de raison valable pour le retard, il y aura déchéance du grief pourvu que l'Employeur ait invoqué le retard dès l'étape où il y a eu retard.

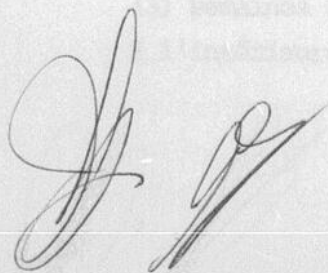
- 5.06 Lorsque l'Employeur suspend ou congédie un Salarié régulier, il lui communique par écrit les motifs de la mesure disciplinaire dans un délai de cinq (5) jours ouvrables de cette action disciplinaire avec copie au Délégué de l'Union.
- 5.07 Dans le cas où l'imposition d'une mesure disciplinaire est soumise à l'arbitrage, le fardeau de la preuve incombe à l'Employeur; l'arbitre pourra maintenir la décision rendue ou la modifier ou prescrire, le cas échéant, le retour du Salarié, avec ou sans le remboursement total ou partiel par l'Employeur du salaire perdu par le Salarié par suite de la sanction imposée, pourvu qu'il constate soit l'absence d'une cause juste et raisonnable pour le congédiement, soit qu'il y ait eu preuve de discrimination dans la sanction imposée.
- 5.08 Tout avis disciplinaire, toute mesure disciplinaire et toute infraction mentionnées dans le dossier d'un Salarié s'effacent au bout de douze (12) mois de calendrier et ne peuvent plus être invoqués contre ce Salarié, si dans cet intervalle le Salarié n'a pas été l'objet d'un autre avis disciplinaire ou d'une autre mesure disciplinaire de même nature.
- 5.09 Les parties conviennent de choisir par écrit, dans les dix (10) jours ouvrables de la réception de la demande d'arbitrage, l'arbitre auquel le grief sera soumis parmi les arbitres suivants:

Me Claude Lauzon,
Me Guy Dulude,
Me Raymond Leboeuf,
Me Gaston Descoteaux,
Me Réginald Savoie,
Me André Casgrain



Les parties conviendront d'une date d'enquête et d'audition entre elles qu'elles proposeront à tour de rôle aux arbitres ci-dessus jusqu'à ce que l'un d'entre eux accepte le mandat à la date d'enquête et d'audition proposée. Faute d'entente entre les parties, l'Union pourra s'adresser dans les dix (10) jours ouvrables suivants à l'Honorable Ministre du Travail pour la nomination d'un arbitre.

- 5.10 L'arbitre doit convoquer les parties devant lui et procéder à l'enquête et l'audition du grief contradictoirement, les parties en présence l'une de l'autre, sauf l'absence non motivée d'une partie dûment convoquée.
- 5.11 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.
- 5.12 La décision de l'arbitre est finale et exécutoire et lie toutes les parties.
- 5.13 Les frais et honoraires de l'arbitre seront défrayés à parts égales par l'Union et l'Employeur.
- 5.14 L'Union fournira au Salarié la formule de grief selon l'exemplaire annexé aux présentes comme Appendice B.
- 5.15 L'Employeur peut se prévaloir de la procédure de grief et d'arbitrage conformément à celle-ci, en faisant les changements qui s'imposent.



ARTICLE 6 - JOURS FÉRIÉS ET VACANCES ANNUELLES

6.01 Les jours fériés suivants seront chômés:

Le Jour de l'An,
Le lendemain du Jour de l'An,
Le Vendredi-Saint,
La Fête de la Reine,
Le Jour du Canada,
La Fête du Travail,
Le Jour de l'Action de Grâces,
La veille de Noël (24 décembre),
Le Jour de Noël
Le lendemain de Noël (26 décembre),
le surlendemain de Noël (27 décembre),
Le 28 décembre,
et la veille du Jour de l'An (31 décembre).

6.02a) Les vacances annuelles suivantes seront observées sujettes à la clause 6.04:

1. Tous les Salariés qui au trente (30) avril de l'année alors en cours n'ont pas un (1) an de services accumulés à l'emploi de leur Employeur auront droit à une période de jours chômés égale à un (1) jour par mois de services jusqu'à concurrence d'un maximum de dix (10) jours.
2. Tous les Salariés qui au trente (30) avril de l'année alors en cours ont un (1) an ou plus mais moins de cinq (5) ans de services accumulés à l'emploi de leur Employeur auront droit à une période chômée de deux (2) semaines consécutives.
3. Tous les Salariés qui au trente (30) avril de l'année alors en cours ont cinq (5) ans ou plus de services accumulés à l'emploi de leur Employeur mais moins de quinze (15) ans, auront droit à une période chômée de trois (3) semaines. La troisième semaine pourra précéder ou suivre les deux (2) semaines de vacances annuelles obligatoires à la condition que cela convienne à l'Employeur.
4. Tous les Salariés qui au trente (30) avril de l'année alors en cours ont quinze (15) ans ou plus de services accumulés à l'emploi de leur Employeur auront droit à une période chômée de quatre (4) semaines. Ces Salariés auront le droit à trois (3) semaines consécutives dont deux (2) semaines seront prises à l'intérieure de la période de vacances annuelles obligatoires.



La quatrième semaine de vacances sera déterminée par ancienneté et pourra être prise aux dates qui conviendront à l'Employeur.

6.03 INDEMNITE DES JOURS FERIES CHOMES ET DES VACANCES ANNUELLES

1. Montant de l'indemnité:

A la fin de chaque semaine de paie, l'Employeur doit créditer à chacun de ses Salariés à titre d'indemnité de vacances annuelles et de jours fériés chômés une somme déterminée comme suit:

- a) pour les nouveaux Salariés ayant moins de 750 heures de travail, une somme égale à quatre pour cent (4%) du salaire gagné durant la semaine;
- b) pour tous les autres Salariés ayant moins de cinq (5) ans de services accumulés à l'emploi de leur Employeur, neuf et demi pour cent (9½%) du salaire gagné durant la semaine;
- c) pour les Salariés ayant cinq (5) ans ou plus, mais moins de dix (10) ans de services accumulés à l'emploi de leur Employeur, onze et demi pour cent (11½%) du salaire gagné durant la semaine;
- d) pour les Salariés ayant dix (10) ans ou plus, mais moins de quinze (15) ans de services accumulés à l'emploi de leur Employeur, douze et demi pour cent (12½%) du salaire gagné durant la semaine;
- e) pour les Salariés ayant quinze (15) ans ou plus de services accumulés à l'emploi de leur Employeur, treize pour cent (13%) du salaire gagné durant la semaine;

2. L'Employeur doit, sur le talon de chaque chèque de paie, indiquer le montant porté au crédit de chacun de ses Salariés.

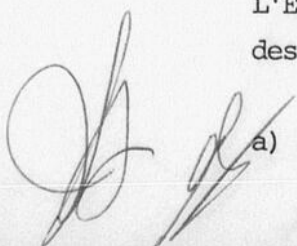
3. Il y a deux (2) périodes de référence:

- a) la première, du 1er mai au 31 août;
- b) la deuxième, du 1er septembre au 30 avril;

4. Versements de l'indemnité

L'Employeur remet les montants portés au crédit de chacun des Salariés selon les dispositions ci-dessous:

- a) l'Employeur doit verser à chacun de ses Salariés le 10



décembre de l'année alors en cours l'indemnité créditée à ses Salariés pour la première période de référence;

- b) l'Employeur doit verser à chacun des Salariés le 2 juillet de l'année alors en cours l'indemnité perçue pour la deuxième période de référence;
- c) nul ne peut réclamer avant le dix (10) décembre et le deux (2) juillet, suivant le cas, l'indemnité de vacances annuelles et de jours fériés chômés.
- d) par dérogation du sous-paragraphe précédent à la suite du décès d'un Salarié, ses héritiers légaux peuvent réclamer l'indemnité de congés annuels obligatoires et de jours fériés de ce Salarié;
- e) l'Employeur déduit des montants prévus au paragraphe 6.03 (1) des présentes tout montant d'indemnité de congés annuels ou de jours fériés chômés et payés versés aux Salariés conformément à la Loi sur les Normes du Travail ou toute autre législation pertinente dans la mesure où cette législation s'applique à la présente convention collective.

5. Indemnité payable advenant la cessation d'emploi:

Si l'emploi d'un Salarié prend fin par suite de son départ, de sa démission, ou par suite d'un congédiement pour cause, ou pour toutes autres raisons y compris une mise à pied temporaire de plus d'une semaine, le Salarié aura droit à tous les montants portés à son crédit selon les clauses ci-dessus.

- 6.04 Tous les ateliers de l'Employeur et tous ses chantiers seront fermés, pour fins de vacances, pendant les deux (2) dernières semaines complètes de juillet. Toutefois, l'Employeur pourra maintenir une équipe d'employés durant cette période afin de voir à l'entretien et à l'aménagement des locaux et de l'équipement de l'Employeur, à la condition de faire parvenir à l'Union, avant le 30 juin de chaque année, un avis écrit à cet effet incluant le nom des Salariés faisant partie de ladite équipe. Dans le choix des Salariés devant faire partie de ladite équipe, l'Employeur donnera préférence aux Salariés qui n'ont pas droit à deux semaines complètes de vacances.



ARTICLE 7 - ANCIENNETÉ

- 7.01 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.
- 7.02 A l'occasion d'une mise à pied, si un Salarié ayant plus d'ancienneté désire être transféré à une autre classification et si l'Employeur est d'opinion, après en avoir discuté avec le Délégué d'Union ou l'Agent d'affaires, que son habileté, sa compétence et son efficacité sont suffisantes pour justifier le transfert, les dispositions nécessaires pour l'effectuer seront prises lorsque ce sera possible.
- 7.03 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 7.01 ci-dessus.
- 7.04 Dans le cas de promotion, les Salariés ayant le plus d'ancienneté seront préférés pourvu qu'ils soient, de l'avis de l'Employeur (qui n'exercera pas sa discrétion d'une façon arbitraire ou injustement discriminatoire) d'une habileté, d'une compétence et d'une efficacité égales aux autres Salariés. Les promotions en dehors des cadres de l'unité de négociations ne seront pas sujettes à la procédure de griefs ni à la présente convention.
- 7.05 Tout Salarié sera considéré comme Salarié temporaire et à l'essai durant les cinq cent vingt (520) premières heures travaillées dans son emploi et n'aura aucun droit d'ancienneté durant cette période. Après ces cinq cent vingt (520) premières heures travaillées, ce Salarié sera considéré comme un Salarié régulier et son ancienneté sera comptée en jours à partir de la cinq cent vingt-et-unième (521^e) heures travaillées.



7.06 A) Un Salarié perd son ancienneté dans les cas suivants:

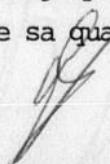
- 1) s'il quitte volontairement son emploi;
- 2) s'il est absent sans justification et sans permission de son travail pour plus de trois (3) jours consécutifs;
- 3) s'il est congédié pour cause;
- 4) s'il est absent de son travail pour plus de six (6) mois consécutifs à moins que l'absence ne soit le résultat d'un accident ou d'une maladie, auquel cas l'ancienneté ne se perdra qu'après dix-huit (18) mois d'absence à la condition que le Salarié soit revenu au travail pour une période de trois (3) mois consécutifs;
- 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 au travail durant les trois (3) 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.
- 6) s'il n'est pas rappelé dans les douze (12) mois suivant sa mise à pied.

B) 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 établi dans son ancienneté.

7.07 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;

7.08 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.

7.09 Tout Salarié qui est mis à pied pour manque de travail recevra un préavis minimum d'une journée avant que la mise à pied soit mise en vigueur. A défaut de ce préavis, le Salarié recevra le nombre d'heures régulières de salaire prévues à l'article 19.01 paragraphe a) pour sa journée de mise à pied, au taux régulier de sa qualification ou classification.



7.10 Dans le cas de surtemps, celui-ci est volontaire. Dans le choix des salariés qui feront du temps supplémentaire, l'Employeur accordera la préférence aux Salariés suivant leur ancienneté, en autant qu'ils puissent remplir les exigences normales de la tâche.

8.01 Il sera accordé en faveur de la conjointe (ou le conjoint) ou l'enfant, ou le père ou la mère d'un salarié, un congé de trois (3) jours consécutifs de calendrier de travail lorsque la personne déléguée sera absente et absente à plus de deux cent (200) miles de la ville, un congé de cinq (5) jours consécutifs de calendrier sera accordé. Les jours consécutifs durant ces trois (3) jours ou ces cinq (5) jours, selon le cas, lui seront payés au taux régulier à raison du nombre d'heures régulières de travail prévues, pour chaque jour, au paragraphe a) de l'article 19.01. Sur demande de l'employeur, une preuve de décès devra lui être fournie.

8.02 Dans le cas du décès d'un frère, d'une sœur, d'un beau-père ou d'une belle-mère, il lui sera accordé un jour de congé payé au taux régulier à raison du nombre d'heures régulières de travail prévues, pour chaque jour, au paragraphe a) de l'article 19.01. Le jour de congé payé sera accordé si elle est absente.

8.03 Lorsque la personne déléguée sera absente et absente à plus de deux cent (200) miles de la ville, un congé de deux (2) jours consécutifs de calendrier sera accordé. Les jours consécutifs durant ces deux jours lui seront payés au taux régulier à raison du nombre d'heures régulières de travail prévues, pour chaque jour, au paragraphe a) de l'article 19.01. Sur demande de l'employeur, une preuve de décès devra lui être fournie.

8.04 Un Salarié qui se soit absenté pendant plus de trois (3) jours consécutifs de calendrier sera considéré absent à raison du nombre d'heures régulières de travail prévues au paragraphe a) de l'article 19.01.

8.05 Un Salarié dont la conjointe sera absente à plus de deux cent (200) miles de la ville pendant plus de deux (2) jours consécutifs de calendrier sera considéré absent à raison du nombre d'heures régulières de travail prévues au paragraphe a) de l'article 19.01.



ARTICLE 8 - ABSENCES AUTORISEES

8.01 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.

8.02 Il sera accordé au Salarié dont la conjointe (ou le conjoint) ou l'enfant, ou le père ou la 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 (200) milles de la ville, un congé de cinq (5) jours consécutifs de calendrier sera accordé. Les jours ouvrables durant ces trois (3) jours ou ces cinq (5) jours, selon le cas, lui seront payés au taux régulier à raison du nombre d'heures régulières de travail prévues, pour chacune des journées, au paragraphe a) de l'article 19.01. Sur demande de l'Employeur, une preuve de décès devra lui être fournie.

8.03 Dans le cas du décès d'un frère, d'une soeur, d'un beau-père ou d'une belle-mère, il lui sera accordé un jour de congé payé au taux régulier à raison du nombre d'heures régulières de travail prévues, pour chacune des journées, au paragraphe a) de l'article 19.01, le jour des funérailles, si elles ont lieu un jour ouvrable.

Lorsque la personne décédée sera exposée et inhumée à plus de deux cents (200) milles de la ville, un congé de deux (2) jours consécutifs de calendrier sera accordée. Les jours ouvrables durant ces deux jours lui seront payés au taux régulier à raison du nombre d'heures régulières de travail prévues, pour chacune des journées, au paragraphe a) de l'article 19.01. Sur demande de l'Employeur, une preuve de décès devra lui être fournie.

8.04a) Un Salarié qui se marie aura droit à une (1) journée de congé payée au taux régulier à raison du nombre d'heures régulières de travail prévues au paragraphe a) de l'article 19.01.

b) Un Salarié dont la conjointe donne naissance à un enfant aura droit à un (1) jour de congé payé dans les dix (10) jours précédant ou suivant la naissance au taux régulier à raison du nombre d'heures régulières de travail prévues au paragraphe a) de l'article 19.01.

ARTICLE 9 - SECURITE ET SANTE

- 9.01 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 une fois par mois durant les heures de travail.
- 9.02a) 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.
- 9.03 L'Employeur devra mettre à la disposition des Salariés une trousse de premiers soins et chaque camion de l'Employeur devra être muni d'une telle trousse.
- 9.04 Lorsque plus de quinze (15) Salariés travaillent en permanence à l'intérieur de l'atelier, l'Employeur doit aménager un endroit fermé, convenable et propre à l'usage de ces Salariés. Cet endroit doit être équipé de tables, de chaises, ou de bancs pour permettre aux Salariés de prendre leur repas, de se changer et de déposer leurs vêtements de travail pour les faire sécher ou encore leur assurer l'accès à un tel endroit. Ces locaux doivent être chauffés à une température convenable.
- 9.05 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.
- 9.06 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.
- 9.07 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.



9.08 Les dispositions du présent article sont assujetties à toute législation pertinente, et plus particulièrement, la Loi sur la santé et la sécurité du travail et la Loi des accidents du travail.

10.01 L'Employeur sera tenu de faire afficher par l'Employeur, aux avis prévus par la Loi sur la santé et la sécurité du travail, des avis préalablement reçus et approuvés par l'Employeur. Ces avis se devront être placés sur des panneaux se rapportant à des conditions d'hygiène et sociales et sur avis d'urgence.

10.02 Sous réserve de la clause précédente, il n'y aura pas d'affichage, de distribution d'avis, de cartes, de pamphlets ou de littérature quelconque sur les lieux de travail sans la permission écrite de l'Employeur.

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

ARTICLE 10 - TABLEAUX D'INFORMATION

- 10.01 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 matières se rapportant à des activités récréatives et sociales ou aux avis d'assemblées.
- 10.02 Sous réserve de la clause précédente, il n'y aura pas d'affichage, de distribution d'avis, de cartes, de pamphlets ou de littérature quelconque sur les lieux du travail sans la permission écrite de l'Employeur.



ARTICLE 11 - DROITS DE L'EMPLOYEUR

- 11.01 L'Union reconnaît que c'est la fonction exclusive de l'Employeur d'engager, de promouvoir, de dégrader, de transférer et de mettre à pied, de classier, de reclassier ou de suspendre ses Salariés. Elle reconnaît aussi que c'est le droit de l'Employeur de punir ou de congédier tout Salarié pour cause, sous réserve du droit d'un Salarié régulier de se plaindre d'avoir été congédié ou puni sans juste cause et d'en faire un grief selon les dispositions prévues ci-dessus.
- 11.02 L'Union reconnaît de plus le droit de l'Employeur d'opérer et de gérer ses affaires à tous points de vue selon ses engagements et ses responsabilités. Ainsi l'endroit où est situé l'atelier, les produits à être distribués ou fabriqués, les cédules de manutention ou de production, les méthodes, les procédés et les moyens de production, ainsi que le nombre de Salariés requis au cours des opérations, sont des décisions qui relèvent uniquement et exclusivement de l'Employeur. De même, l'Employeur a le droit d'établir ou de modifier, de temps à autre, les règles et réglementations qui doivent observer les Salariés. Ces droits et ces fonctions ne seront pas exercés par l'Employeur de manière à porter atteinte aux dispositions de la présente convention.
- 11.03 Sans limiter la généralité de ce qui précède, il est expressément entendu et compris que l'inattention au travail, l'incompétence, l'insubordination ou une infraction sérieuse aux règles et règlements de l'atelier seront acceptés comme des motifs pouvant justifier le congédiement d'un Salarié. La présente stipulation ne sera pas interprétée, cependant, de manière à empêcher un Salarié de formuler un grief selon la procédure mentionnée ci-dessus afin de déterminer s'il y a eu pareille infraction ou non de sa part.



ARTICLE 12 - PROHIBITION DES GREVES ET DES LOCKOUTS

- 12.01 Pendant la présente convention il n'y aura ni grève ni ralentissement ni arrêt de travail total ou partiel de la part des Salariés et il n'y aura pas de contre-grève (lockout) de la part de l'Employeur.
- 12.02 Sans préjudice à tous autres moyens, l'Employeur aura le droit de congédier ou autrement punir tout Salarié prenant part, au cours de la présente convention, à un ralentissement ou à un arrêt de travail, de même que tout Salarié provoquant pareil incident. La présente stipulation ne sera pas interprétée, cependant, de manière à empêcher le Salarié de formuler un grief.
- 12.03 L'Union s'engage à ne pas impliquer un ou des Salariés de l'Employeur ni l'Employeur dans une grève de sympathie. De plus, l'Union s'engage à ne pas susciter, autoriser ou sanctionner le piquetage des établissements de l'Employeur ou le refus de tout Salarié ou groupe de Salariés de traverser une ligne de piquetage pendant la durée de la présente convention collective.
- 12.04 L'Union devra, par l'un de ses officiers internationaux et/ou son Président Général, sur demande de l'Employeur, répudier toute grève ou autre arrêt de travail concerté, de tout groupe quelconque de Salariés, qui aurait lieu pendant la durée des présentes et devra déclarer que toute ligne de piquetage établie en pareille occasion est illégale et ne lie pas les membres de l'Union; une telle répudiation et une pareille déclaration seront communiquées par écrit à l'Employeur dans les vingt-quatre (24) heures de la demande de l'Employeur à cet effet.



ARTICLE 13 - CLASSIFICATION ET SALAIRES

13.01 Les classifications actuelles des Salariés et les taux qui s'y appliquent sont les suivants:

	<u>Date de la Signature</u>	<u>01/08/80</u>	<u>01/02/81</u>	<u>01/08/81</u>
1. Mélangeur de peinture	\$ 7.10	\$ 7.40	\$ 7.70	\$ 8.00
2. Opérateur de Fusil "A"	6.85	7.15	7.45	7.75
3. Opérateur de fusil "B"	6.40	6.70	7.00	7.30
4. Manutentionnaire en charge	6.85	7.15	7.45	7.75
5. Manutentionnaire "A"	6.60	6.90	7.20	7.50
6. Manutentionnaire "B"	6.20	6.50	6.80	7.10
7. Manutentionnaire "C"	5.10	5.35	5.60	5.85
8. Chauffeur	7.00	7.30	7.60	7.90
9. Expéditeur	6.75	7.05	7.35	7.65

13.02 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 aux Salariés, avec chaque paye, un état détaillé séparé contenant les mentions suivantes:

- A) les nom et prénom du Salarié
- B) le nombre d'heures normales
- C) le nombre d'heures supplémentaires de travail
- D) le taux horaire du salaire
- E) le montant du salaire brut
- F) la nature et le montant des retenues opérées
- G) le montant du salaire net
- H) le montant porté au crédit pour les jours fériés et vacances.

le tout sujet à la Loi sur les normes du travail dans la mesure où cette Loi s'applique à la présente convention collective.

ARTICLE 14 - CLASSIFICATION DES SALARIES

- 14.01a) Tout nouveau Salarié engagé comme manutentionnaire est classé manutentionnaire "C" à moins que l'Employeur n'en décide autrement; après avoir complété mille (1000) heures de travail, ou avoir atteint un niveau de compétence adéquat, le Salarié obtient la classification d'un manutentionnaire "B";
- b) Avant de pouvoir accéder à la classification de manutentionnaire "A", un Salarié doit justifier de deux ans de travail comme manutentionnaire "B", à moins que l'Employeur n'en décide autrement;
- c) Avant de pouvoir accéder à la classification de manutentionnaire en charge, un Salarié doit avoir travaillé comme manutentionnaire "A", à moins que l'Employeur n'en décide autrement;
- d) Avant de pouvoir accéder à la classification d'opérateur en fusil "A", un Salarié doit justifier de deux ans de travail comme opérateur de fusil "B", à moins que l'Employeur n'en décide autrement;
- e) Avant de pouvoir accéder à la classification de mélangeur de peinture, un Salarié doit avoir travaillé comme opérateur de fusil "A", à moins que l'Employeur n'en décide autrement;
- f) Avant de pouvoir accéder à la classification d'expéditeur, un Salarié doit avoir travaillé comme manutentionnaire "A", à moins que l'Employeur n'en décide autrement.



ARTICLE 15 - CHANGEMENT DE CLASSIFICATION

- 15.01 L'Employeur peut exiger qu'un Salarié travaille temporairement (pour une période inférieure à trente (30) jours) dans une classification inférieure ou supérieure à laquelle il appartient; dans ces cas, son taux de salaire demeure celui de sa classification régulière.
- 15.02 Lorsqu'un changement est accordé à la demande d'un Salarié, il est payé immédiatement au taux de sa nouvelle classification.

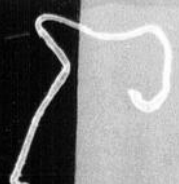
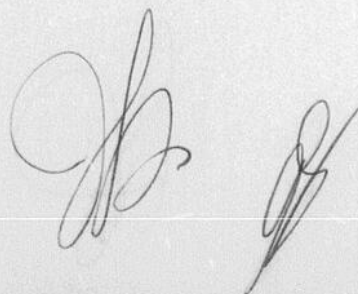


ARTICLE 16 - TAUX SUPERIEURS DE SALAIRE

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. De plus, et aux mêmes conditions, toute augmentation de salaire prévue à l'article 13 des présentes sera ajoutée, à la période prévue, au taux actuel d'un tel Salarié, et non au taux stipulé pour sa classification.

Les heures régulières de quart de nuit commencent et se terminent comme suit : heures et quart

De l'Employeur paiera à tous les Salariés travaillant et assignés au quart de nuit une prime de \$0.25 l'heure. Les heures régulières de quart de nuit commencent et se terminent comme suit : heures et quart



ARTICLE 17 - PRIMES

17.01 A tout Salarié pendant qu'il agit comme chef d'équipe, l'Employeur paiera une prime de \$0.50 l'heure.

17.02 PRIMES POUR LE QUART DU SOIR ET POUR LE QUART DE NUIT

a) L'Employeur paiera à tous les Salariés travaillant et assignés au quart du soir une prime de \$0.20 l'heure. Les heures régulières du quart du soir commencent et se terminent entre seize heures et une heure;

b) L'Employeur paiera à tous les Salariés travaillant et assignés au quart de nuit une prime de \$0.20 l'heure. Les heures régulières du quart de nuit commencent et se terminent entre vingt-quatre heures (minuit) et neuf heures.



ARTICLE 18 - CONGES DE MATERNITE

- 18.01 Une Salariée qui, après douze (12) mois à l'emploi d'un Employeur s'absente de son emploi pour cause de grossesse, sera réinstallée dans les deux (2) semaines après la réception par le représentant de l'Employeur d'un certificat de son médecin attestant son aptitude à reprendre son travail à la condition que ce certificat soit présenté au moins six (6) semaines et au plus tard trois (3) mois après l'accouchement.
- 18.02 La Salariée sera rétablie dans ses droits d'ancienneté dès le premier jour de son retour au travail.
- 18.03 A son retour au travail, cette Salariée ne perdra aucun de ses droits acquis et sera rémunérée au taux applicable à sa classification au moment de son retour comme si elle n'avait jamais quitté son poste.
- 18.04 Les dispositions du présent article sont assujetties à la Loi sur les normes du travail et à toute autre législation pertinente.



ARTICLE 19 - HEURES DE TRAVAIL

19.01a) La semaine de travail est de quarante (40) heures à raison de huit (8) heures par jour, du lundi au vendredi inclusivement.

b) Toutefois, sur préavis de quarante-huit (48) heures, l'Employeur aura aussi le droit d'établir une semaine de travail de douze (12) heures de travail par jour, du lundi au vendredi inclusivement.

19.02 Si un Salarié travaille plus que les heures régulières de travail prévues au paragraphe 19.01a), il sera payé temps et demi pour toute heure et portion d'heure excédant ces heures régulières. Toutefois, lorsque la cédule de travail en vigueur est celle prévue au paragraphe 19.01b), il est expressément reconnu que les neuvième, dixième, onzième et douzième heures travaillées par jour ne seront pas considérées du surtemps pour fins de l'article 7.10 des présentes.

19.03 Tout travail exécuté le samedi sera rémunéré à temps et demi.

19.04 Tout travail exécuté le dimanche sera rémunéré à raison de deux (2) fois le taux horaire régulier du Salarié.

19.05 Tout travail exécuté un jour férié sera rémunéré à temps et demi.

19.06 Lorsqu'un Salarié est rappelé d'urgence après sa journée de travail normale, il sera payé temps et demi à compter de l'heure de son départ du logis jusqu'à ce qu'il soit l'heure de son retour au logis, soit l'heure du début de sa prochaine journée régulière de travail selon la première de ces éventualités;

Le paiement minimum pour un tel travail ne devra jamais être inférieur à quatre (4) heures de travail au taux régulier.

19.07 En aucun cas, n'y a-t-il cumul de temps supplémentaire.

19.08 Une période de repos de dix (10) minutes sans perte de salaire sera accordée aux Salariés l'avant-midi et une autre l'après-midi sur les lieux du travail. L'Employeur pourra cédule ces périodes de repos.

Toutefois, lorsqu'un Salarié travaille une journée régulière de douze (12) heures, trois (3) périodes de repos de dix (10) minutes sans perte de salaire seront accordées au Salarié, aux intervalles déterminées par l'Employeur.

19.09 1- INDEMNITE DE PRESENCE

Durant le cours normal de son emploi, tout Salarié qui n'a pas été avisé du contraire la veille et se présente à son travail, doit recevoir une compensation minimum de quatre (4) heures de 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.

2- EXCEPTIONS: (1er paragraphe 1 ne s'applique pas)

Dans le cas où les travaux sont suspendus en raison des conditions de temps, lignes de piquetage, ou de toute autre cause indépendante de la volonté de l'Employeur, tel qu'un incendie, une inondation (cas de force majeure): la preuve de ces empêchements incombe à l'Employeur.

ARTICLE 20 - TRANSPORT ET REPAS

20.01 OUVRAGES EN DEHORS DE LA VILLE

Dans le cas d'un ouvrage en dehors de la ville, l'Employeur paiera jusqu'à concurrence de \$15.00 par jour pour les repas établis comme suit: \$3.00 pour le déjeuner, \$5.50 pour le dîner et \$6.50 pour le souper. Il paiera aussi les autres dépenses ordinaires ou nécessaires et, il comptera le temps du voyage au taux régulier simple. Le temps du voyage ne comprend pas cependant le voyage de nuit lorsque l'Employeur fournit le prix d'une couchette, ni le temps de résidence à l'hôtel si l'Employeur fournit le prix de la chambre.

20.02 ALLOCATION DE REPAS

Lorsqu'un Salarié doit travailler pour trois (3) heures ou plus après l'heure où il finit normalement son travail sans en avoir été avisé la veille, il a droit à une somme de cinq dollars (\$5.00) pour son souper. S'il est avisé la veille qu'il doit travailler le lendemain et qu'on ne le fait pas travailler, il a alors droit à une indemnité forfaitaire de cinq dollars (\$5.00). Dans le cas d'un chauffeur de camion, la somme de cinq dollars (\$5.00) pour repas doit lui être payée s'il a travaillé onze (11) heures ou plus dans la même journée.



ARTICLE 21 - CLAUSES GENERALES

- 21.01 Une réunion de l'Employeur et de l'Union peut être tenue sur demande de l'une ou l'autre partie afin de discuter de questions d'intérêts communs, mais après entente sur l'agenda et à intervalle minimum de trois (3) mois.
- 21.02 L'Employeur coopérera de façon raisonnable dans le cas où l'Union désire tenir un vote au scrutin secret au sein de l'Union aux fins d'élire les officiers de l'Union.
- 21.03 Toute disposition de la présente convention collective qui pourra être déclarée contraire à la loi, nulle et sans effet n'affecte en rien la validité des autres dispositions de la convention.

21.04 AVANTAGES SOCIAUX

L'Employeur verse à l'Union une cotisation de vingt-cinq cents (\$0.25) par heure effectuée pour le compte de chacun de ses Salariés, même si ses Salariés travaillent à l'extérieur de la Province de Québec. De plus, l'Employeur devra précompter sur le salaire de chacun de ses Salariés une cotisation de cinq cents (\$0.05) par heure effectuée. Ces cotisations sont employées par l'Union afin de procurer aux Salariés des avantages sociaux dont la nature, la teneur et le coût sont communiqués à l'Employeur.

- 21.05 Il est convenu et compris que la présente convention sera faite en langue française et en langue anglaise, et que toutes négociations, avis, tous documents seront dans les deux (2) langues. Les parties aux présentes sont d'accord que les Salariés comme les Employeurs ont le droit d'être entendus dans leur langue maternelle, mais ceci est limité à la langue française et à la langue anglaise. Au cas de difficultés dans l'interprétation des présentes, le texte français prévaudra.
- 21.06 Tous les ans, l'Employeur calculera le montant des retenues syndicales et indiquera ces montants, sur les formules T-4 et TP-4 fournies par les gouvernements, de chaque Salarié; ces formules seront remises aux Salariés au plus tard le 28 février de chaque année.



ARTICLE 22 - DUREE DE LA CONVENTION


22.01 La présente convention entre en vigueur le jour de sa signature pour se terminer le 31 janvier 1982.


22.02 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 soixantième (60ième) et le trentième (30ième) jour précédent la date d'expiration de la convention ou de tout renouvellement.

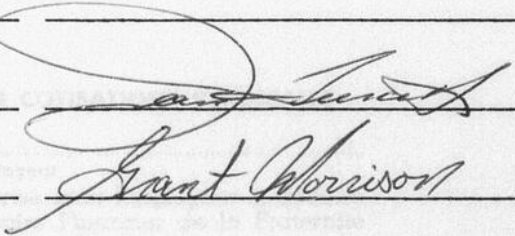
MONTREAL, ce 11 lième jour de juillet 19 80.

LES PEINTURES ACRALUM INC.

VITRIERS ET TRAVAILLEURS DU VERRE,
LOCAL NO. 1135, F.I.P.M.C., F.T.Q.,
F.A.T., C.O.I., C.T.C.









(1) Texte d'adhésion au montant de \$
(2) Arrangements de cotisations au montant de \$
(3) Cotisations de \$ _____ par mois, les cotisations à payer
de mois de _____, les cotisations à payer et seront
dépensés en faveur pour la durée de cette Convention et tout ce
renouvellement qui survient.

Signature de l'employeur _____
Signature du syndicat _____

AUTORISATION DE DÉDUCTIONS DE COTISATIONS SYNDICALES

Je, soussigné, déclare et certifie que l'employeur a déclaré
de son salaire et cotisation au Syndicat Financier de la Fédération
Internationale des Peintres & Miniers Canadiens, Local No. _____

(1) Texte d'adhésion au montant de \$
(2) Arrangements de cotisations au montant de \$
_____ par mois, les cotisations à payer de mois de _____, les cotisations à payer et seront
dépensés en faveur pour la durée de cette Convention et tout ce
renouvellement qui survient.

FRATERNITÉ INTERNATIONALE DES PEINTRES & MÉTIERS CONNEXES
DEMANDE D'ADMISSION

Section No. du Local

Je, par la présente, demande d'être admis dans un Local d'Union de l'Union Internationale ci-haut mentionnée, affiliée aux A.F.I.-C.I.O. et C.T.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 l'Organisation à être mon Représentant Exclusif à toute Convention Collective.

Date

Signature du témoin Signature du candidat

VEUILLEZ IMPRIMER EN LETTRES MOULÉES CE QUI SUIT :

Nom Tél:

Adresse
Date de naissance Etat Civil

Années d'expérience No. Ass. Soc.

Nom de l'employeur

Adresse de l'employeur

AUTORISATION DE DÉDUCTIONS DE COTISATIONS SYNDICALES

A
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 Peintres & Métiers Connexes, Local No
Section, les frais aux montants suivants:
(1) Frais d'initiation au montant de \$.....
(2) Arrérages de cotisations au montant de \$.....
(3) Cotisations de \$..... par mois, telles déductions à partir du mois de et les mois suivants et devant demeurer en vigueur pour la durée de cette Convention et tout renouvellement qui suivront.

Signature du témoin

Signature du candidat

Daté à 19.....

AUTORISATION DE DÉDUCTIONS DE COTISATIONS SYNDICALES

A
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 Peintres & Métiers Connexes, Local No
Section, les frais aux montants suivants:
(1) Frais d'initiation au montant de \$.....
(2) Arrérages de cotisations au montant de \$.....
(3) Cotisations de \$..... par mois, telles déductions à partir du mois de et les mois suivants et devant demeurer en vigueur pour la durée de cette Convention et tout renouvellement qui suivront.

Signature du témoin

Signature du candidat

Daté à 19.....



APPENDICE "B"

FORMULE DE GRIEF

DATE: _____

Nom de l'Employeur _____

Adresse _____

Ville _____ Tel: _____

Nom du Salarié _____

Adresse _____

Ville _____ Tel: _____

Date d'embauchage _____

Classification _____ Taux _____

Nature du Grief: (Faire description sommaire des faits)

Remarque au verso

Signature du Salarié

Signature du Délégué d'Union

Signature de l'agent d'affaires

