

La présente atteste que le Commissaire Général du Travail a reçu pour dépôt, suivant l'article 60 du code du travail, le document ci-dessous

Certificat accordé Dépôt refusé

Objet	<input checked="" type="checkbox"/> 1 ^{ère} convention <input type="checkbox"/> Renouvellement <input type="checkbox"/> Entente <input type="checkbox"/> Autres			Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances		21448-01
Date	Signature	Réception	Durée	Du	Au	Nombre de salariés régis par la convention collective
80-01-01		80-06-05		81-01-01	82-01-01	6

Association	Employeur
<input checked="" type="checkbox"/> Déposant Fraternité Internationale des Peintres et métiers connexes Local 1135 110 ouest, Boul. Crémazie Suite 30 Montréal, P.Q.	<input type="checkbox"/> Déposant Claude Néon Ltée 2262, Léon Hamel Québec P. Québec G1N 4L2

Unité de négociation

Tous les employés, salariés au sens du Code du travail, excepté les vendeurs et employés de bureau.

Région	03-03	Activité	3562-5	Affiliation	F.T.Q.
--------	-------	----------	--------	-------------	--------

Voire 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
<i>[Signature]</i>	80/06/30

Pour renseignements

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

COPIE 4

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 négociation qui y sont assujetties.

PAR MESSAGEUR

PAR MESSAGEUR

[Signature]

[Signature]

MAR 13 1980

Yves Marcier
Salé

CONVENTION COLLECTIVE

Dossier: P-21448-01
affaire: PR. 011-10-79
04560-9

ENTRE
Claude Neon Ltée
Division de Québec
2262, Beau Harmel
Québec
G1N 4L2

CLAUDE NEON LIMITEE, DIVISION DE QUÉBEC

ci-après appelé l'Employeur

ET

LA FRATERNITE INTERNATIONALE DES PEINTRES
ET METIERS CONNEXES, LOCAL 1135 ayant sa
principale place d'affaires au 110 ouest,
boulevard Crémazie, Suite 30, dans les ci-
té et district de Montréal,

ci-après appelé l'Union

ARTICLE 1 BUT DE LA CONVENTION ET DEFINITIONS

- 1.01 La présente convention a pour but de satisfaire le désir des parties de coopérer et de travailler dans l'harmonie pour promouvoir leurs intérêts mutuels dans l'exploitation de l'usine de l'Employeur et à cette fin, d'établir des conditions de travail mutuellement satisfaisantes et une procédure ordonnée de règlement rapide et équitable de 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 "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.
- 1.04 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 négociation qui y sont assujetties.

[Handwritten signature]

PAR MESSAGEUR

PAR MESSAGEUR

80 MAR 13 19 02

RECEIVED
OFFICE OF THE
ATTORNEY GENERAL

ARTICLE 2 REPRESENTATIONS PATRONALES - SYNDICALES

- 2.01 Claude Néon Ltée. adhérant aux présentes reconnaît l'Union comme le seul agent négociateur et représentant des salariés auxquels la présente convention collective s'applique.
- 2.02 L'Union reconnaît Claude Néon Ltée. 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 7 jours avant l'application de ces changements.



ARTICLE 3 PORTEE DE LA CONVENTION

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

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



ARTICLE 4 SECURITE SYNDICALE ET DEDUCTIONS

- 4.01 Tout nouveau Salarié devra, comme condition d'emploi et de maintien d'emploi, devenir membre de l'Union dans les trente (30) jours de son engagement et devra signer l'Appendice "A".
- 4.02 Tout Salarié qui est ou devient membre de L'Union devra le demeurer comme condition d'emploi tant que durera la présente convention ou tout renouvellement de celle-ci.
- 4.03 L'Employeur s'engage à déduire de la première paie de chaque mois de chaque Salarié de l'Unité, une cotisation syndicale de huit dollars (\$8.00) par mois. L'Union avisera par écrit l'Employeur et le Salarié de tout arrérage dans les cotisations et l'Employeur fera les déductions équivalentes sur la première paie suivant le rapport de l'avis.
- 4.04 Les retenues mensuelles prévues à la clause 4.03 du présent article seront remises dans les quinze (15) jours du mois suivant par l'Employeur au Secrétaire-Trésorier de l'Union par chèque et à l'ordre de l'Union.
- 4.05 L'Employeur avisera le Délégué Général d'Union de l'embauche de tout Salarié dans la semaine suivant immédiatement la date d'embauche et il donnera au Délégué d'Union le nom, l'âge, l'adresse et, s'il y a lieu la classification et la qualification de ce Salarié.
- 4.06 Si un nouveau Salarié refuse de devenir membre de l'Union conformément à la convention collective, l'Employeur devra congédier le Salarié.
- 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 un taux d'intérêts de un pour-cent (1%) par mois à compter du 15ème jour du mois suivant.
- 4.08 Tous les ans, l'employeur calculera le montant des retenues syndicales et indiquera ces montants sur les formules T-4 et TP-4 fournies par les gouvernements.



ARTICLE 5 DELEGUES D'UNION ET AFFAIRES SYNDICALES

- 5.01 L'Employeur accepte la nomination d'un Délégué Général d'Union et d'un ou plusieurs Délégués d'Union, dont le nombre fixé par entente spéciale n'excédera 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 coopérer avec le ou les Délégués d'Union dans l'accomplissement des devoirs de ces derniers.
- 5.04 L'Union s'engage à donner instruction à ses Officiers, Délégués d'Union et membres, de donner leur collaboration la plus entière à l'Employeur et à son personnel-dirigeant.
- 5.05 L'Employeur s'engage à aviser tout nouveau Salarié assujetti à la présente convention des dispositions qui y sont contenues relatives aux déductions syndicales.
- 5.06 Il sera permis aux Délégués d'Union de quitter leur travail sans perte de salaire de base pour s'occuper des affaires de l'Union, à condition que:
- 1) les affaires à traiter concernent exclusivement à la fois l'Union et son Employeur; avec le consentement de l'Employeur qui ne sera pas indument refusé.
 - 2) il s'agisse d'un grief de congédiement;
 - 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 pour une durée maximum de six (6) mois après en avoir prévenu l'Employeur par écrit au moins trente (30) jours à l'avance, à la condition que cela n'entraînera pas au bon fonctionnement des opérations.



5.08 Visites périodiques des Agents d'affaires:

L'Agent d'affaires de l'Union aura accès à l'établissement de l'Employeur à tous les mois durant les heures d'affaires pour enquêter et vérifier si les termes de la présente convention collective sont observés pourvu qu'il obtienne au préalable le consentement de l'Employeur ou de son représentant qui ne sera pas indûment refusé.

- 5.09 a) L'Employeur s'engage à aviser tout nouveau Salarié assujetti à la présente convention des dispositions qui y sont contenues relatives aux déductions syndicales.
- b) L'Union fournira à l'Employeur les noms de ses Officiers dûment élus et des Délégués d'Union nommés comme susdits; l'Employeur fournira à l'Union les noms de tous ses contremaîtres, surveillants, surintendants et autres officiers qui pourront être appelés à agir au nom de l'Employeur dans l'application de la présente convention et indiquera de plus, vis-à-vis chaque nom, le titre de chacun d'entre eux, de manière à indiquer la nature et l'étendue de son autorité.

ARTICLE 6 - PROCEDURE DE GRIEFS

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

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

- 6.02 a) 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.
- b) L'Union pourra loger un grief collectif d'interprétation directement à la troisième étape.
- c) 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.

6.03 ETAPE NO. 1

Dans les cinq (5) 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 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.

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.

6.04 CAS DE CONGÉDIEMENT

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

ETAPE NO. 1

Dans les cinq (5) 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.

6.05 Les délais stipulés aux présentes sont de rigueur et ne peuvent être entendus 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 dès l'étape où il y a eu retard.

6.06 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 et à l'Union.

6.07. 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 mentionnés 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.

6.09 Les parties conviennent dans les dix (10) jours ouvrables de la réception de la demande d'arbitrage, de faire la demande au ministère du travail de nommer un arbitre.



- 6.10 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.
- 6.11 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.
- 6.12 La décision de l'arbitre est finale et exécutoire et lie toutes les parties.
- 6.13 Les frais et honoraires de l'arbitre seront défrayés à parts égales par l'Union et l'Employeur.
- 6.14 L'Union fournira au Salarié la formule de grief selon l'exemplaire annexé aux présentes comme Appendice B.

6.15 DECLARATIONS MALICIEUSES

L'Union consent à ne pas émettre de déclarations malicieuses au sujet de l'Employeur par les journaux, par la radio ou par feuillets distribués à ses membres ou autres, durant toutes les étapes de la procédure.



ARTICLE 7 JOURS FÉRIÉS ET VACANCES ANNUELLES

7.01 Les jours fériés suivants seront chômés:

Jour de l'An
Lendemain du Jour de l'An
Vendredi Saint
Fête de la Reine
St-Jean Baptiste
Jour du Canada
Fête du Travail
Jour de l'Action de Grace
Noël
Lendemain de Noël
Veille du Jour de l'An

Ces congés s'appliquent aux employés réguliers ayant un (1) mois de service et plus et qui ont travaillé la journée précédent et suivant la fête; à moins d'être absent avec permission spéciale. Ces jours fériés seront payés la semaine complète avant le 25 décembre.

7.02 VACANCES

Années de service

Vacances payées

Moins de 12 mois

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

De 1 an à 5 ans

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

De 5 ans à 18 ans

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

De 18 ans à 30 ans

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

De 30 ans et plus

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

Si un employé ne travaille pas six (6) mois durant l'année pour raison d'accident, de maladie ou de congé sans solde et ce durant la période entre le 1er mai et le 30 avril, il sera rénuméré 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.

ARTICLE 7 (suite)

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

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

Bl

ARTICLE 8 ANCIENNETE

- 8.01 Sous réserve des dispositions stipulées ci-dessous dans les cas de mise à pied, les mises à pied se feront selon l'ancienneté en autant que les Salariés concernés peuvent remplir les exigences normales de la tâche. Dans le cas de rappel au travail celui-ci se fera selon l'ancienneté en autant que les Salariés concernés peuvent remplir les exigences normales de la tâche. L'Employeur et l'Union se consultent avant que toute décision soit prise.
- 8.02 A l'occasion d'une mise à pied, si un Salarié ayant plus d'ancienneté désire être transféré à une autre classification et si l'Employeur est d'opinion, après en avoir discuté avec le Délégué d'Union ou l'Agents 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.
- 8.03 Lorsque la compagnie embauchera de nouveaux effectifs, elle donnera la préférence à ses anciens Salariés réguliers, qui auront déposés des demandes de réemploi auprès de l'Employeur à la condition que ces Salariés n'aient pas quitté volontairement leur emploi ou qu'ils n'aient été congédiés pour cause le tout sujet, évidemment aux conditions fondamentales relatives à l'habileté, la compétence et l'efficacité des Salariés concernés, prévues dans la clause 8.01 ci-dessus.
- 8.04 Dans le cas de promotion, les postes devront être affichés une (1) semaine à l'avance et les Salariés ayant le plus d'ancienneté seront préférés pourvu qu'ils soient, 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.



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

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

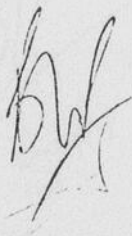
- 1) s'il quitte volontairement son emploi;
- 2) s'il est absent sans justification et sans permission de son travail pour plus de trois (3) jours consécutifs;
- 3) s'il est congédié pour cause;
- 4) s'il est absent de son travail pour plus de six (6) mois consécutifs à moins que l'absence ne soit le 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.

8.06 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 rétabli dans son ancienneté.

8.07 L'ancienneté stipulée aux présentes est une ancienneté départementale; elle pourra cependant être appliquée par l'Employeur à l'atelier tout entier après discussion entre l'Agent d'affaires ou l'Officier de l'Union et l'Employeur.

8.08 Au début de Septembre de chaque année, l'Employeur fournira à l'Union sa liste d'ancienneté des Salariés réguliers, indiquant le nom du Salarié, sa date d'ancienneté, sa classification et s'il y a lieu, sa qualification.

- 8.09 Tout Salarié que 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 pour sa journée de mise à pied, au taux régulier de sa qualification ou classification.
- 8.10 Dans le cas de ~~arrêts~~, celui-ci est volontaire à condition qu'il y ait d'autres employés qui soient en mesure et consentants à effectuer le travail. L'employeur pourra toutefois, après avoir consulté l'Union, engager de l'extérieur les personnes requises pour effectuer le travail.
- 8.11 La compagnie pourra embaucher des étudiants sur une base temporaire du 1er mai au 30 septembre en autant que cela n'occasionnera pas de mise à pied.



ARTICLE 9 ABSENCES AUTORISEES

9.01 Pour affaires syndicales

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

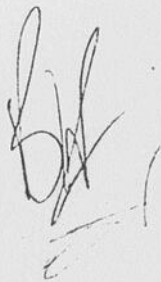
9.02. Il sera accordé au Salarié dont la conjointe (ou le conjoint) d'après la fiche d'emploi ou l'enfant, ou le père ou la mère décède, frère, soeur beau-père, belle-mère, un congé de trois (3) jours consécutifs de calendrier et lorsque la personne décédée sera exposée et inhumée à plus de deux cent 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 réguliers 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 précédent ou suivant la naissance.



ARTICLE 10 SECURITE ET SANTE

- 10.01 L'Employeur prendra les dispositions nécessaires pour protéger la santé et la sécurité de ses Salariés et avoir un Comité de Sécurité qui tiendra une assemblée, durant les heures de travail, selon la loi des établissements industriels et commerciaux, article 14.3.1.
- 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.
- 10.03 L'Employeur devra fournir des trousse de premiers soins à chacun des groupes de Salariés travaillant à l'extérieur de l'atelier ou de l'usine de l'Employeur et chaque camion de l'Employeur devra être muni d'une de ces trousse. Un extincteur sera fourni sur les camions d'installation.
- 10.04 L'Employeur doit, sur tous travaux à l'extérieur de l'atelier, par plus de quinze (15) salariés en permanence pour une durée prévue minimale d'un mois, 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.
- 10.05 Les dispositions prévues à l'article précédent doivent également être appliquées lorsque plus de quinze (15) salariés travaillent à l'intérieur de l'atelier.



ARTICLE 10 (suite)

- 10.06 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.
- 10.07 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.
- 10.08 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.
- 10.09 Les Salariés qui travaillent sur un échafaudage volant (swing stage) devront vérifier si l'équipement dont ils se servent est sécuritaire avant de l'utiliser.
- 10.10 L'Employeur consent à donner aux Salariés un uniforme tel que: chemise, pantalon et couvre-tout.

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 matières 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 du travail sans la permission écrite de l'Employeur.
- b) L'Employeur consent à afficher sur les tableaux d'informations dans l'atelier, la demande de main-d'oeuvre, autre que temporaire, trois (3) jours avant l'embauche d'un nouveau Salarié.



ARTICLE 12 DROIT DE L'EMPLOYEUR

- 12.01 L'Union reconnaît à l'Employeur le droit d'administrer son entreprise en accord avec ses engagements et responsabilités. L'exercice des droits de la direction sera sujet en tout temps aux termes et conditions stipulés dans cette convention.
- 12.02 L'Employeur convient de ne pas exercer les fonctions précitées de façon arbitraire ou discriminatoire; à défaut de quoi, elles seront soumises en tout temps aux procédures de grief et d'arbitrage stipulées dans cette convention.
- 12.03 Un Salarié sera sujet à un renvoi immédiat pour les raisons tel que: voler, boire des boissons alcooliques, endommager la propriété de l'Employeur, contracter pour des enseignes à son propre compte ou pour toutes autres compagnies d'enseignes en dehors de ses heures de travail, poinçonner la carte d'un autre employé. Il est entendu que la preuve incombe à l'Employeur.



ARTICLE 13 PROHIBITION DES GREVES ET DES LOCKOUTS

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

A handwritten signature or set of initials, possibly 'BNT', is located in the bottom left corner of the page. The ink is dark and the writing is somewhat stylized.

ARTICLE 14 CLASSIFICATION ET SALAIRE

14.01 NOTE: Une revision de classification des employés sera faite en parité à tous les 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 le talent 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 4.00 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".



ARTICLE 14 CLASSIFICATION ET SALAIRE

INSTALLATION ET ENTRETIEN

Classe C \$6.30

Classe B \$6.76 - Entretien de tout genre d'enseigne, réparer les systèmes d'horlogerie et température et doit pouvoir installer presque toutes les enseignes.

Classe A \$7.73 - Doit installer tout genre d'enseigne et en faire la maintenance.

BM

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

14.03 PERIODE DE PAYE ET BULLETIN DE PAYE

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

- A) Les noms et prénoms du salarié
- B) Le nombre d'heures normales
- C) Le nombre d'heures supplémentaires
- D) Le taux horaire
- E) Le montant du salaire brut
- F) La nature et le montant des retenues
- G) Le montant du salaire net

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

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

14.05 DEFINITION D'UN CHEF D'EQUIPE

Un 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.



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 sera payé immédiatement au taux de la 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.

A handwritten signature in dark ink, appearing to be 'B. J.', is located in the bottom left corner of the page. The signature is written in a cursive style with a long horizontal stroke extending to the right.

ARTICLE 16 TAUX SUPERIEURS DE SALAIRE

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



ARTICLE 17 PRIMES

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



ARTICLE 18 HEURES DE TRAVAIL

- 18.01 La semaine de travail est de 41 heures du lundi au vendredi inclusivement. Lundi au jeudi inclusivement la journée de travail sera de 8:15 heures, vendredi la journée sera de 8 heures.
- 18.02 Le travail effectué le dimanche sera rémunéré au tarif double du taux régulier. Le travail exécuté durant un congé statutaire sera rémunéré au taux et demi en plus du paiement du congé.
- 18.03 En aucun cas il n'y a de cumul de temps supplémentaire.
- 18.04 Une période de repos de dix (10) minutes sans perte de salaire sera accordé aux salariés l'avant-midi et une autre l'après-midi sur les lieux de travail. L'employeur pourra cédule ces périodes de repos.

18.05 INDEMNITE DE PRESENCE

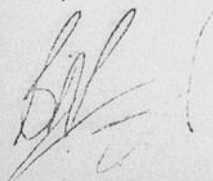
Durant le cours normal de son emploi, tout salarié qui n'a pas été aviser du contraire et se présente à son travail recevra une compensation minimum de quatre (4) heures de salaire à son taux effectif s'il n'est pas requis de travailler de jour là. L'employeur peut exiger que ce salarié demeure à sa disposition pendant les heures d'attente payées.

EXCEPTIONS

Dans le cas où les travaux sont suspendus en raison des conditions de temps, lignes de piquetage, ou de toutes autres causes indépendantes de la volonté de l'employeur tel que incendie, inondation etc. La preuve de ces empêchements incombe à l'employeur.

- 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'heures de travail, après 8½ heures de lundi au jeudi et après 8 heures le vendredi.
- 18.07 Le travail effectué le samedi sera rémunéré au tarif de temps et demi jusqu'à 14 heures, après 14 heures sera rémunéré à temps double.

ARTICLE 19 TRANSPORT ET REPAS

- 19.01 Aucun Salarié n'est tenu d'utiliser son véhicule pour le service de son Employeur.
- 19.02 Dans le cas de travail au loin, lorsque le Salarié est requis de loger sur place, l'Employeur devra défrayer le coût de la chambre sur présentation des factures raisonnables.
- 19.03 Pour tout travail réquérant de loger sur place, l'Employeur devra payer si nécessaire le déjeûner \$3.50, le dîner \$6.50 et le souper \$8.50 soit jusqu'à concurrence d'un montant de \$18.50 par jour.
- 19.04 Lorsqu'un salarié est requis par l'employeur de travailler à l'extérieur de la ville et de loger sur place, l'employeur devra en aviser le salarié au moins un jour à l'avance. A défaut de ce pré-avis le salarié recevra une indemnité de quatre (4) heures à son taux effectif de sa classification ou de sa qualification.
- 19-05 Pour tous Salariés travaillant à l'extérieur pour plus de trois (3) heures consécutives après les heures normales de travail, l'Employeur paiera le souper sur présentation de facture jusqu'à concurrence de \$8.50.
- 19.06 En cas d'urgence la Salarié rappelé au travail en dehors de ses heures programmées recevra le paiement d'un minimum de quatre (4) heures de travail.
- 19.07 L'Employeur paiera les contraventions de stationnement lorsque le salarié est obligé de s'installer à un endroit défendu pour exécuter le travail.
- 

ARTICLE 20 RETROACTIVITE ET AUGMENTATION DE SALAIRE

20.01 La rétroactivité s'appliquera au salaire seulement et chaque employé présentement à l'emploi de l'employeur au moment de la signature du contrat, recevra rétroactivement au 1er janvier 1980 ou à sa date d'emploi un augmentation de 10.50% à l'heure de plus sur son salaire, et les nouveaux employés embauchés après cette date, seront payés selon l'échelle établie à l'article 14 selon la classification.

Débutant le 1er janvier, 1981 le taux de salaire des employés à cette date devra augmenter de 9.0%

Débutant le 1er janvier, 1982, le taux de salaire des employés à cette date devra augmenter de 9.0% et sera sujet à l'indexation sur l'indice du coût de la vie d'après Statistique Canada basé sur la période de 12 mois se terminant Juillet, 1981.



ARTICLE 22 DUREE DE LA CONVENTION

- 22.01 La présente convention entrera en vigueur à compter de minuit le 1er janvier, 1981 pour se terminer le 1er janvier, 1982 pour une durée de 3 ans.
- 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 (60e) et le trentième (30e) jour précédent la date d'expiration de la convention ou de tout renouvellement.

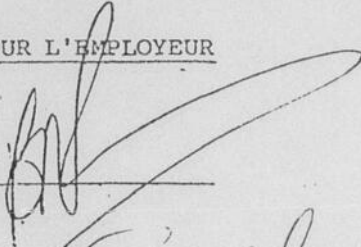


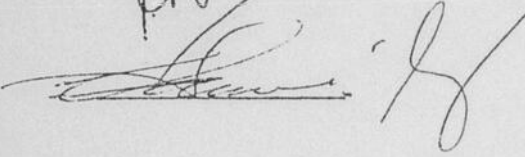
EN FOI DE QUOI, les parties ont signés

ce 1^e jour du mois de JANVIER

de l'année mil neuf cent quatre vingt.

POUR L'EMPLOYEUR





POUR L'UNION

