

NOM

NO

08946-6

C.A.E. 2619 NO.CONV. 89466
AFFIL. 6 NB.EMPL. 13
EMP.CDUV. 0 ET.GEDG. 39280 62
PERS.VIS. 8 NO.ACC. M27709001
DATE ENR.850226

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

DÉPÔT

Dépôt N°:

8	4	1	1	2	7	6
---	---	---	---	---	---	---

Je certifie que le Commissaire Général du Travail a reçu pour dépôt, suivant l'article 72 du code du travail, le document ci-dessous Certificat accordé Dépôt refusé **089466**

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 M-27709-01
Date	Signature: 84-10-26 Réception: 84-11-15 Durée: Du 84-10-26 Au 86-03-31	Nombre de salariés régis par la convention collective: 13

Association	Employeur
<input type="checkbox"/> Déposant Syndicat des Employés du Meuble de Granby - CSN 371 rue St-Jacques Granby, Qué J2G 3N5	<input type="checkbox"/> Déposant Cuisines Bo-Mod Ltée 560 rue Guy Granby, Qué J2G 7J3
<input checked="" type="checkbox"/> Déposant, si autre que les parties Dumoulin & Associés Att.: Me Normand Dumoulin C.P. 925 Granby, Qué J2G 8W9	Région: <u>06-01</u> Activité: <u>2619 (5)</u> Affiliation: <u>1</u>

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

Voir au verso pour les codes

Remarques

378 0191

Pour le commissaire général du travail	
Signature	Date
Céline Carette /sg <i>l.l.</i>	84-12-05

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

RECHERCHE

WJ 27709-01

13.11
12.04
13.07

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL



E N T R E :

SYNDICAT DES EMPLOYES DU
MEUBLE DE GRANBY

Ci-après appelé:

"LE SYNDICAT"

E I :

CUISINES BO-MOD LTEE

Ci-après appelé:

"L'EMPLOYEUR"

ARTICLE 1 BUT DE LA CONVENTION

1.01 La présente convention a pour but de promouvoir des relations ordonnées entre l'employeur et ses salariés et d'autre part d'établir et maintenir des conditions de travail qui soient justes pour tous et chacun.

ARTICLE 2 RECONNAISSANCE

2.01 L'employeur reconnaît le syndicat comme seul agent négociateur des salariés assujettis à l'accréditation émise par le service du droit d'Association du Ministère du Travail du Québec.

2.02 Toute modification de l'une ou l'autre des dispositions de la présente convention doit, pour être valide, être acceptée par les parties.

ARTICLE 3 DEFINITION DES TERMES

3.01 Pour les fins d'application des dispositions de la présente convention, à moins que le contexte s'y oppose, les termes suivants signifient :

CONVENTION: La présente convention collective de travail.

SALARIE: Tout salarié de la compagnie compris dans l'unité de négociation et, par conséquent assujetti à la convention.

EMBAUCHE: Emploi par l'employeur de tout nouveau salarié.

CONGEDIEMENT: Renvoi pour juste cause d'un salarié.

MISE A PIED: Renvoi d'un salarié pour manque de travail, mais avec droit de rappel selon le régime d'ancienneté.

SUSPENSION: Renvoi temporaire pour juste cause.

ARTICLE 3 DEFINITION DES TERMES (suite)

TRANSFERT: Passage d'un salarié d'une tâche à une autre d'une équipe de travail à une autre ou d'un département à un autre.

GRIEF: Signifie toute mésentente relative à l'interprétation ou à l'application de la présente convention.

JOUR OUVRABLE: Signifie un jour de la semaine à l'exception des dimanches, samedis, des jours de fêtes mentionnés à l'article 17.

ARTICLE 4 GREVE, ARRET DE TRAVAIL, LOCK-OUT

4.01 Pendant la durée de la présente convention, l'employeur s'engage à ne pas recourir au lock-out et le syndicat s'engage à ne pas faire de grève ni de ralentissement de travail.

ARTICLE 5 TRAVAIL DES CONTREMAITRES

5.01 Les contremaîtres n'exécutent pas de travail ordinairement accompli par les salariés inclus dans l'unité de négociation sauf pour fins d'entraînement, d'urgence, de sécurité ou lorsqu'il s'agit de procéder à des travaux d'expérimentation, de vérification, de développement et de recherche.

Aux fins de cet article, le mot "urgence" signifie une situation non prévue dont la solution ne peut être retardée et qui nécessite une intervention immédiate.

ARTICLE 6 DISCRIMINATION

6.01 L'employeur et le syndicat conviennent de ne faire aucune discrimination à l'égard d'aucun salarié que ce soit pour des raisons de race, de croyance, de couleur, d'origine ethnique et d'âge.

ARTICLE 7 SECURITE SYNDICALE

- 7.01 Tout salarié couvert par la présente convention doit, comme condition d'emploi, être membre du syndicat.
- 7.02 Si un salarié est expulsé du syndicat, il ne perd pas pour autant son emploi, mais l'employeur doit continuer à retenir, sur sa paie, la cotisation syndicale.
- 7.03 Lors de l'embauche d'un nouveau salarié, l'employeur remet au trésorier du syndicat, le nom de ce dernier. Après avoir obtenu la permission de son supérieur, le trésorier du syndicat peut s'absenter de son travail pour rencontrer ce dernier.
- 7.04 Le montant de la cotisation syndicale est établi par le syndicat et celui-ci doit aviser l'employeur quinze (15) jours à l'avance de tout changement.
- 7.05 Les montants ainsi déduits sont remis à P.G.R. & ASSOCIES INC. dans les quinze (15) jours du mois qui suit la déduction qui a été effectuée sur la paie du salarié.
- Chaque remise doit être accompagnée d'une liste contenant le nom des salariés et le montant déduit.
- 7.06 Le syndicat et les salariés doivent indemniser l'employeur contre toute poursuite faite en relation de l'application de cet article.
- 7.07 L'employeur inscrit sur les formules d'impôts Fédéral et Provincial le montant de la cotisation syndicale payé pour l'année précédente.

ARTICLE 8 TABLEAU D'AFFICHAGE

- 8.01 L'employeur permet au syndicat de se servir d'un tableau fourni par celui-ci, pour les avis suivants:

ARTICLE 8 TABLEAU D'AFFICHAGE (suite)

- 8.01 a) Avis d'élection
- b) Avis des assemblées du syndicat
- c) Tout autre avis autorisé par le syndicat
 et par l'employeur, qui ne doit pas refu-
 ser de façon déraisonnable.

ARTICLE 9 ACTIVITES SYNDICALES

- 9.01 L'employeur reconnaît le comité exécutif du
 syndicat composé de trois (3) salariés. Le
 comité rencontre l'employeur sur rendez-vous
 pris préalablement et par voie d'accommodement
 entre les parties, et ce durant les heures de
 travail, sans perte de salaire. Le comité
 s'occupe aussi de la négociation, de la con-
 vention collective et des griefs.
- 9.02 L'employeur et le syndicat forment un comité
 de sécurité et d'hygiène pour discuter de
 toutes les questions relatives à la sécurité
 et à la santé des salariés au travail. Le co-
 mité axe ses priorités sur la prévention des
 accidents et des maladies industrielles. Ce
 comité est composé de l'employeur et du co-
 mité exécutif du syndicat.
- 9.03 Le représentant extérieur du syndicat, sur
 demande, peut participer à toutes les ren-
 contres avec l'employeur en autant que ce-
 lui-ci en soit informé à l'avance. L'em-
 ployeur peut avoir recours à un représentant
 extérieur.
- 9.04 Le syndicat fournit à l'employeur et l'em-
 ployeur au syndicat une liste des personnes
 autorisées à les représenter. Chaque par-
 tie doit aviser l'autre partie des change-
 ments à cette liste.
- 9.05 Pour toute matière ayant trait à la conven-
 tion collective, un salarié peut s'il le
 désire, être accompagné par un représentant
 du syndicat, lors d'une convocation par l'em-
 ployeur.

ARTICLE 10 DROITS DE L'EMPLOYEUR

10.01 Les fonctions habituelles d'administrer, d'opérer, de gérer l'entreprise et de diriger le travail des salariés sont de la compétence de l'employeur. Les seules considérations qui limitent ces droits sont les restrictions apportées par les termes de la présente convention. Un salarié qui se croit injustement traité par l'exercice de cet article peut avoir recours à la procédure de grief selon l'article 12 de cette convention.

ARTICLE 11 CHANGEMENTS TECHNOLOGIQUES

11.01 L'employeur peut introduire de nouvelles méthodes de production, de la technologie nouvelle, d'améliorer, changer ou abolir ses opérations présentes. Si, à cause de nouvelles méthodes de production, de technologie nouvelle ou changé, une mise à pied a lieu, le salarié affecté a droit de remplacer un salarié possédant moins d'ancienneté dans l'usine, pourvu qu'il puisse se qualifier pour accomplir le travail après une période d'entraînement normale laquelle ne doit pas excéder un mois à moins que l'employeur y consente par écrit.

ARTICLE 12 PROCEDURE DE GRIEFS

12.01 Le salarié ou le syndicat doit porté à l'attention du supérieur immédiat, toute plainte découlant de cette convention, afin de donner à celui-ci, l'occasion de régler la situation s'il y a lieu.

12.02 Un grief signifie toute mésentente relative à l'interprétation ou à l'application de la présente convention.

12.03 Un grief doit être soumis, par écrit, à l'employeur dans les quinze (15) jours civils de l'événement.

ARTICLE 12 PROCEDURE DE GRIEFS(suite)

- 12.04 Si le grief n'est pas réglé dans les dix (10) jours civils, suivant sa soumission, il peut être porté à l'arbitrage dans les dix (10) jours civils suivants.
- 12.05 Lorsqu'un grief n'est pas réglé par la procédure de l'article 12, il est soumis à un arbitre, choisi par les parties, ou à défaut d'accord, nommé par le Ministère du Travail.
- 12.06 La décision d'un arbitre ne doit pas avoir pour effet d'amender, d'ajouter ou de modifier la présente convention.
- 12.07 Les honoraires, frais de déplacement et de séjour de l'arbitre s'il y a lieu, sont payés à parts égales par la Compagnie et le Syndicat. Les autres frais sont à la charge respective des parties.
- 12.08 Les parties peuvent consentir par écrit à prolonger les délais prévus aux différentes étapes de la procédure de griefs.
- 12.09 L'arbitre a juridiction pour maintenir une mesure disciplinaire ou ordonner la réinstallation d'un salarié à son emploi ainsi que de décider de l'indemnité, laquelle ne doit jamais dépasser le total du salaire perdu. Cette indemnité est déterminée en tenant compte de ce que l'employé a pu gagner ailleurs ou de rendre toute autre décision juste et équitable.
- 12.10 Une (1) copie de toute mesure disciplinaire prise contre un salarié est expédiée au secrétaire du Syndicat.
- 12.11 Tout avis ou sanction disciplinaire est retiré du dossier du salarié après douze (12) mois de sa survenance.

ARTICLE 13 ANCIENNETE

13.01 L'ancienneté d'un salarié signifie le temps de service continu, avec la compagnie, depuis la date de son embauche et doit être utilisée pour :

- Les vacances annuelles
- Les mises à pied
- Rappels au travail
- Dans les cas de tâches vacantes.

13.02 Un salarié est considéré comme salarié à l'essai pendant les premier quarante-cinq (45) jours effectivement travaillés pour l'employeur. Une fois cette période terminée son ancienneté est rétroactive à sa date d'embauche.

13.03 Durant cette période d'essai, aucun grief ne peut être présenté au sujet d'un congédiement ou d'une mise à pied, d'une rétrogradation ou d'un transfert. Cependant, le salarié a droit à tous les autres droits et privilèges, dans la convention, sauf si autrement prévu.

13.04 Un salarié perd ses droits d'ancienneté et son emploi lorsque :

- a) il quitte volontairement son emploi
- b) il est renvoyé pour juste cause
- c) il est mis à pied pendant une période équivalente à l'ancienneté acquise maximum 12 mois
- d) s'il est mis à pied temporairement et refuse ou néglige de se rapporter au travail dans les trois (3) jours ouvrables qui suivent la réception d'un avis sous pli recommandé ou qui suivent la réception d'un avis par livraison spéciale de l'employeur, le rappelant au travail. Une copie de cet avis est adressée au Syndicat. Le salarié doit aviser l'employeur de toute changement d'adresse.

ARTICLE 13 ANCIENNETE (suite)

13.04(suite) e) il est absent de son travail sans raisons suffisantes pour trois (3) jours ouvrables consécutifs ou plus.

13.05 L'employeur accepte:

- a) de fournir au syndicat, et d'en faire l'affichage sur le tableau à cet effet, dans les trente (30) jours suivants la date de la signature de la convention ou lorsque les modifications doivent être apportées, une liste comportant les noms, dates d'ancienneté, les tâches de tous les salariés régis par cette convention.
- b) de faire parvenir au syndicat un avis écrit de tout changement affectant le statut d'emploi de tous les salariés, de même que pour l'embauche de tout nouveau salarié.
- c) dans les trente (30) jours qui suivent l'affichage, toute salarié peut demander la correction de sa date; à défaut d'entente, il peut soumettre son cas selon la procédure de griefs. A l'expiration de cette période de trente (30) jours, la liste est présumée exacte et finale.

13.06

Un salarié absent à cause de maladie ou accident industriel maintient et accumule son ancienneté. Ce salarié peut reprendre sa tâche, à défaut de quoi il déplace un autre salarié ayant moins d'ancienneté sur une autre tâche, s'il peut remplir les exigences normales. S'il est atteint d'une incapacité partielle permanente, résultant d'un accident de travail, il est considéré pour toute tâche en autant qu'il possède l'ancienneté voulu et qu'il puisse remplir toute les exigences normales de la tâche.

ARTICLE 13 ANCIENNETE (suite)

13.07

S'il est nécessaire de faire des mises à pied par suite d'un manque de travail, la procédure suivante est suivie:


- a) le salarié, qui a complété sa période d'essai, doit être avisé trois (3) jours ouvrables à l'avance, sauf dans les cas hors du contrôle de l'employeur. Une copie de cet avis est adressée au Syndicat.
- b) Le salarié à l'essai est mis à pied le premier dans le département.
- c) Si d'autres mises à pied sont nécessaires, le salarié possédant le moins d'ancienneté, est mis à pied sur la tâche concernée.
- d) Le salarié, ainsi mis à pied, peut déplacer un autre salarié avec moins d'ancienneté. Ce salarié doit posséder les aptitudes et les qualifications de base pour accomplir cette tâche et alors a droit à une période d'essai, maximum de ~~quinze~~ (10) jours de travail.

13.08

AFFICHAGES

- a) L'employeur affiche, sur le tableau à cet effet, les tâches à combler, pour une période de trois (3) jours ouvrables.
- b) L'affichage mentionne:
 - le nom de la tâche
 - la classe
 - l'équipe
 - le salaire
- c) Le salarié intéressé doit faire application sur l'avis. Une copie est transmise, à la fin, au syndicat.

13.12



a) Un employé embauché après la signature de cette convention, à une fonction exclue de l'unité de négociation, a de l'ancienneté qu'à partir du moment de son entrée à l'intérieur de la dite unité.

b) Il est convenu qu'un employé qui n'est pas couvert par le certificat d'accréditation au moment de la signature de cette convention, mais qui devient couvert par le dit certificat pendant la durée de la dite convention, a l'ancienneté accumulée depuis son embauche pour l'employeur.

ARTICLE 13 ANCIENNETE (suite)

13.08(suite) d) L'employeur donne préférence au salarié le plus ancien, à la condition qu'il possède les aptitudes et les qualifications de base pour accomplir la tâche. En cas de conflit, le syndicat rencontre l'employeur pour en discuter.

e) Alors, le salarié a droit à une période d'entraînement de dix (10) jours ouvrables.

f) Lors d'affichages, pendant une période d'absence d'un salarié tel que, vacances, congés décès, congés pour activités syndicales, le salarié peut faire application, sur un seul affichage, selon cet article, dans les trois (3) jours de son retour.

13.09 Un salarié qui obtient une tâche par suite d'un affichage, ne peut revenir sur son ancienne tâche, lors de l'affichage de celle-ci.

13.10 Un salarié mis à pied est rappelé dans l'ordre inverse de sa mise à pied.

13.11 Lorsqu'un salarié est demandé pour accomplir un travail d'une autre classification:

a) dont le taux de rémunération est supérieur au sien, il reçoit le taux de cette tâche, après ~~8~~ ^{8 heures} heures de travail.

b) dont le taux de rémunération est inférieur au sien, il reçoit son taux de salaire régulier.

c) *Cependant lorsque la production fonctionne à un rythme ralenti*
HEURES DE TRAVAIL *les dispositions du paragraphe a) ne s'appliquent pas*

ARTICLE 14

14.01 La journée normale de travail est de huit heures et demi (8 1/2) du lundi au vendredi inclusivement. La semaine normale de travail est de quarante-deux heures et demi (42 1/2).

La cédule de travail est la suivante:

8:00h. à 12:00h.(midi)

12.30h. à 17:00h.

Une période de trente (30) minutes, sans paie, est accordée pour le repas du midi.

ARTICLE 14 HEURES DE TRAVAIL (suite)

- 14.02 Lors de l'implantation d'une deuxième équipe , l'employeur rencontre le syndicat pour en discuter les modalités.
- 14.03 En cas de diminution de travail, l'employeur procède par mise à pied au lieu de réduire la semaine de travail.
- 14.04 Lors de conditions particulières non prévues et en dehors du contrôle de l'employeur, les heures de travail peuvent être modifiées temporairement par l'employeur.
- 14.05 Il n'y a pas de rotation entre les équipes de travail, sauf après entente entre les parties.
- 14.06 Tout salarié a droit, vers le milieu de chaque demi journée de travail, d'une (1) période de repos de quinze (15) minutes payée.
- 14.07 Tout salarié qui se présente au travail, et qui n'a pas été avisé préalablement par l'employeur, de ne pas se présenter au travail, a droit à trois (3) heures de salaires à son taux horaire applicable.
- 14.08 Dans l'éventualité où il faut combler une tâche de jour, le salarié ayant le plus d'ancienneté parmi les salariés qualifiés et travaillant sur une équipe de soir ou de nuit sur la même tâche, a la préférence sur un nouveau salarié. Cependant, il est convenu que les nouveaux salariés pour leur période d'essai, pourront travailler sur l'équipe de jour.
- 14.09 Si un salarié a débuté sa journée de production et que l'employeur doit, pour cause, cesser la production durant cette journée, le salarié se voit garantir l'équivalent d'une demi (1/2) journée de travail, soit quatre (4) heures à temps régulier, selon que l'arrêt de production se produit durant la première partie ou la seconde partie de l'équipe de travail. Les salariés doivent toutefois rester disponibles pour toute la durée couverte par la garantie de salaire et effectuer toute tâche ou fonction qui peut être requise par l'employeur durant cette période. Au delà de la période de garantie de quatre (4) heures, l'employeur peut retourner les salariés à leur domicile sans autre indemnité.

ARTICLE 15 TEMPS SUPPLEMENTAIRES

15.01 Le taux horaire du salarié est majoré de cinquante pour cent (50%) pour tout travail exécuté en plus de 8.5 heures dans une journée régulière de travail et pour tout travail exécuté le samedi.

Le taux horaire du salarié est majoré de 100% dans les cas suivants:

- a) Le dimanche
- b) Après 8.5 heures de travail le samedi
- c) Après 4 heures de temps et demi dans une journée normale de travail
- d) Un jour de congé férié.

15.02 Un salarié qui travaille plus d'une (1) heure en temps supplémentaire, mais moins de deux (2) heures, a droit à dix (10) minutes de repas payé.

Un salarié qui travaille plus de deux (2) heures en temps supplémentaire, a droit à quinze (15) minutes de repas payé.

Il est de plus convenu qu'un salarié qui est cédulé pour trois (3) heures de temps supplémentaire, a droit, avant de commencer à travailler, à une période d'une (1) heure sans paie pour un repas.

15.03 Si un salarié est demandé pour travailler en temps supplémentaire et qu'ayant commencé son travail, il reçoit l'ordre d'annulation avant d'avoir pu travailler une heure complète il reçoit néanmoins, un minimum d'une (1) heure de salaire au taux applicable.

15.04 Le temps supplémentaire est volontaire et est offert en premier lieu à celui qui travaille régulièrement sur la tâche où le temps supplémentaire est requis et par après aux autres salariés en tenant compte de l'ancienneté.

ARTICLE 15 TEMPS SUPPLEMENTAIRES (suite)

- 15.05 Un salarié qui travaille sur une équipe autre que de jour, a droit à une prime de \$0.25¢ de l'heure.
- 15.06 Nonobstant 15.02, dans le cas d'équipes continues de douze (12) heures, les salariés ont droit, après 8.5 heures de travail, à trente (30) minutes de repas payé à temps et demi.

ARTICLE 16 JOURS FERIES ET PAYES

- 16.01 Les jours suivants sont des jours fériés et payés:

Premier Janvier	La fête du travail
Le deux Janvier	L'Action de Grâces
Lundi de Pâques	Le 24 décembre
La fête de Dollard	Le 25 décembre
La St-Jean-Baptiste	Le 26 décembre
Le premier Juillet	Le 31 décembre.

- 16.02 Dans le cas où un de ces jours fériés susmentionnés est, par proclamation Provincial ou Fédéral, changé pour un autre jour, le jour férié s'applique au jour indiqué dans la proclamation.
- 16.03 Si l'un des congés fériés mentionnés ci-dessus tombe un samedi ou un dimanche et qu'il n'a pas été reporté à un autre jour soit par la Loi ou par ordonnance, le congé tombant un dimanche est reporté au premier jour ouvrable suivant; le congé tombant un samedi est reporté au dernier jour ouvrable précédent ledit congé sauf entente contraire entre les parties.
- 16.04 Pour avoir droit à la paie des jours fériés, tout salarié doit avoir complété vingt (20) jours de service avec la Compagnie et doit être présent au travail le jour ouvrable cédulé précédent et suivant immédiatement ce congé, à moins qu'il ne soit absent pour maladie ou absences autorisées en vertu de la convention.

ARTICLE 16 CONGES FERIÉS (suite)

16.04(suite) Si la Compagnie exige un certificat médical du salarié pour attester ladite maladie, la Compagnie en rembourse le coût.

La fête Nationale est rémunérée selon les dispositions de l'article 7 de la Loi sur la Fête Nationale.

16.05 Un salarié qui est mis à pied dans les quinze (15) jours précédent un jour férié, a droit au dit jour férié.

ARTICLE 17 CONGES SOCIAUX

17.01 Un salarié a droit à une absence payée pour les raisons suivantes:

Pour le décès du conjoint, d'un enfant, de son père, de sa mère, de son frère ou de sa soeur, trois (3) jours ouvrables à partir du jour du décès au jour des funérailles.

17.02 Pour le décès de son beau-père, de sa belle-mère, de son beau-frère, de sa belle-soeur, un (1) jour d'absence soit le jour des funérailles, et si c'est un jour ouvrable. *Inclusivement*

17.03 Un jour d'absence payé pour la naissance d'un enfant ou la sortie de l'hôpital du conjoint.

17.04 Un salarié qui est appelé ou qui sert de juré a droit à la différence entre son taux horaire régulier et le montant reçu pour agir comme juré.

ARTICLE 18 VACANCES

18.01 La période de référence s'étend du premier (1^{er}) avril de l'année précédente au trente-un (31) mars de l'année en cours.

- 18.02- Les vacances sont définies comme suit, au premier avril;
- A) Moins d'un an de service continu, un jour de vacance par mois de service, à raison de 4%.
 - B) Un an de service continu, 2 semaines de vacances, à raison de 4%.
 - C) 4 ans de service continu, 2 semaines de vacances, à raison de 5%.
 - D) 7 ans de service continu, 3 semaines de vacances, à raison de 6%.
 - E) 10 ans de service continu, 3 semaines de vacances, à raison de 7%.
 - F) 15 ans de service continu, 3 semaines de vacances, à raison de 8%.

18.03 L'employeur doit pour le 15 avril, afficher les 2 premières semaines de vacances. Les salariés qui ont droit à des vacances additionnelles, doivent aviser l'employeur de leur date choisie et peuvent les prendre après entente avec l'employeur. S'il y a plus d'un salarié pour une même date, l'ancienneté est le facteur déterminant.

18.04- Le salarié reçoit sa paie de vacances avant son départ en vacances.

18.05- Les vacances doivent être prises durant l'année et ne peuvent s'accumuler pour une autre année.

18.06- Si un congé férié survient pendant les vacances le salarié a droit à un jour additionnel de vacances.

18.07- Un salarié qui quitte son emploi reçoit la portion de paie de vacances à laquelle il a droit.

ARTICLE 19 LA PAIE

19.01- Les salariés sont payés par chèque tous les jeudis. Si, jeudi est un jour férié, ils sont payés la journée ouvrable précédente. Les salariés d'équipe du soir sont payés le mercredi avant le début de leur équipe.

ARTICLE 19 LA PAIE (suite)

19.01(suite) Les détails suivants apparaissent sur les chèques de paie de tous les salariés:

- 1- Le nom de l'employeur
- 2- Nom et prénom du salarié
- 3- Identification de l'emploi
- 4- Période de travail correspondant au paiement
- 5- Taux régulier
- 6- Nombre d'heures régulières
- 7- Heures supplémentaires
- 8- Paie supplémentaire
- 9- Prime, allocation ou autres gains
- 10- Salaire brut
- 11- Natures et montants des déductions
- 12- Salaire net
- 13- Date du paiement (sur le relevé et sur le chèque)

19.02 Les salaires sont prévus à l'annexe "A", qui fait partie intégrante de cette convention.

ARTICLE 20 SECURITE AU TRAVAIL

20.01 L'employeur prend les mesures raisonnables et nécessaires pour maintenir le meilleur niveau possible de sécurité et d'hygiène dans l'établissement afin de prévenir les maladies et les accidents industriels et le syndicat convient de coopérer avec l'employeur dans ce sens.

20.02 Le comité de sécurité a pour fonction de s'occuper de la sécurité et de l'hygiène dans l'usine et à ce titre fait une inspection mensuelle d'une durée raisonnable et nécessaire de l'usine et de l'équipement et tient l'assemblée mensuelle régulière durant les heures de travail sans perte de salaire. En cas d'urgence, sur demande d'une partie une inspection peut avoir lieu. Le mot "urgence" signifie

ARTICLE 20 SECURITE AU TRAVAIL (suite)

- 20.02(suite) L'avènement d'une situation dangeureuse qui nécessite une intervention immédiate et qui est de nature à causer des blessures si elle n'est pas immédiatement corrigée.
- 20.03 Le comité est avisé, lors de son assemblée mensuelle, de tout accident, blessures ou maladie survenu dans le mois.
- 20.04 Un salarié qui subit des blessures au travail et qui est incapable de compléter sa journée régulière de travail, reçoit le salaire pour la balance de cette journée.
- 20.05 Lorsqu'un salarié se blesse au travail, la Compagnie assure le transport à ses frais pour permettre au salarié de recevoir les soins médicaux nécessités par son état.

ARTICLE 21 DIVERS

- 21.01 L'employeur transmet, dans les plus brefs délais, les messages pour un salarié et permet à celui-ci de répondre à ces messages ou faire des appels importants après avoir obtenu la permission de son supérieur immédiat.
- 21.02 L'employeur peut accorder une permission d'absence, sans paie, à un salarié qui en fait la demande.
- 21.03 L'employeur met à la disposition des salariés une cafétéria avec machines distributrices.
- 21.04 Les annexes font partie intégrante de cette convention.
- 21.05 La Compagnie convient d'imprimer à ses frais dans les trente (30) jours suivant la signature de la convention le nombre de conventions nécessaires pour la distribution aux salariés et aux parties concernées.

ARTICLE 22 ASSURANCE

22.01 L'employeur s'engage à maintenir les bénéfices en vigueurs au moment de la signature de cette convention.

Une copie de ces bénéfices est remise au Syndicat et aux salariés. Le coût du régime d'assurance est payé à parts égales entre l'employeur et les salariés.

ARTICLE 23 DUREE DE LA CONVENTION

23.01 La présente convention entre en vigueur le jour de sa signature pour se terminer le 31 Mars 1986.

EN FOI DE QUOI LES PARTIES ONT SIGNE A GRANBY CE 26 ième JOUR DU MOIS DE octobre _____ 1984

CUISINES BO-MOD LTEE.

[Signature]

SYNDICAT DES EMPLOYES DU MEUBLES DE GRANBY

[Signature] Sec.
[Signature] V.P.
[Signature] Pres.

ANNEXE " A "

<u>TACHES</u>	<u>SALAIRES</u>
CHEF D'EQUIPE	8.60
CONDUCTEUR DE MACHINE CLASSE "A" (3 ans)	8.40
CONDUCTEUR DE MACHINE CLASSE "B" (2 ans)	8.30
CONDUCTEUR DE MACHINE CLASSE "C"	8.00
OUVRIER D'ATELIER CLASSE "A"	8.40
OUVRIER D'ATELIER CLASSE "B"	8.00
APPROVISIONNEUR DE MACHINE	7.80
ASSEMBLEUR CLASSE "A"	8.00
ASSEMBLEUR CLASSE "B"	7.80
PEINTRE CLASSE "A"	8.40
PEINTRE CLASSE "B" (1 an)	8.00
PEINTRE CLASSE "C"	7.80
EMBALLEUR	7.50
SABLEUR	7.50
MANOEUVRE	7.40
MACHINISTE	8.40
EXPEDITIONNAIRE	8.40
CHAUFFEUR DE CAMION	8.40