

La présente atteste que le Commissaire Général du Travail a reçu pour dépôt, suivant l'article 72 du code du travail, le document ci-dessous

☒ Certificat accordé

☐ Dépôt refusé

M-19224-03

Objet	☐ 1 ^{ère} convention	☒ Renouvellement	☐ Entente	☐ Autres	Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances	
Date	Signature	Reception	Durée	Du	Au	Nombre de salariés régis par la convention collective
	84-05-11	84-06-06		84-04-01	87-03-31	22

Association	Employeur
☐ Déposant Ass. des Fabricants d'Armoires de Cuisine de St-Hyacinthe Inc 10802 rue Lajeunesse C.P. 415 Ahuntsic Montréal, QC. H3L 3N9	☐ Déposant Lamtech Inc 2975 rue Picard St-Hyacinthe, QC. J2S 1H2
☒ Déposant, si autre que les parties Laporte, Larouche, Ranger & Associés Att: Mme Johanne Imbeau 76 rue de Brésoles Vieux Montréal, QC. H2Y 1V5	Région 06-04 Activité 2544 (5) Affiliation 10

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11

Voir au verso pour les codes

Remarques	Pour le commissaire général du travail
- Dans votre dossier au Ministère, l'adresse de l'employeur figure comme suit: 2275 rue PICARD, ST-HYACINTHE, QC. Il y aurait lieu d'indiquer tout changement pour éviter toute erreur administrative. Merci	Signature Pierrette David/dg Date 84-06-28

Pour renseignements

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

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

003(113)

RECHERCHE

ET. L'ASSOCIATION DES FABRICANTS D'ARMOIRES DE CUISINE DE ST-HYACINTHE INC., association professionnelle légalement constituée en vertu de la loi des syndicats professionnels et ayant son siège au 10 802, rue Lajeunesse, Montréal, Québec

Ci-après appelée: «l'Association» ou «le Syndicat»

ATTESTENT QUE:

Les parties aux présentes ont convenu comme suit:

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

ENTRE: LAMTECH INC., corps politique dûment constitué
en vertu des lois de la Province de Québec et
ayant son siège social et sa principale place
d'affaires au 2975, rue Picard, St-Hyacinthe,
Province de Québec

Ci-après appelé: «La Compagnie» ou «l'employeur»

ET: L'ASSOCIATION DES FABRICANTS D'ARMOIRES DE CUISINE
DE ST-HYACINTHE INC., association professionnelle
légalement constituée en vertu de la loi des
syndicats professionnels et ayant son siège au
10 802, rue Lajeunesse, Montréal, Québec

Ci-après appelée: «l'Association» ou «le Syndicat»

ATTESTENT QUE:

Les parties aux présentes ont convenu comme suit:

59 PL 9-1010 08

TABLE DES MATIÈRES

ARTICLE 1	RECONNAISSANCE SYNDICALE.....	1
ARTICLE 2	COOPÉRATION - BUT.....	1
ARTICLE 3	DROITS MUTUELS.....	5
ARTICLE 4	SÉCURITÉ SYNDICALE.....	6
ARTICLE 5	RETENUE SYNDICALE.....	6
ARTICLE 6	AFFICHAGE D'AVIS.....	7
ARTICLE 7	REPRÉSENTATION DES SALARIÉS.....	7
ARTICLE 8	ANCIENNETÉ.....	8
ARTICLE 9	POSTE VACANT.....	10
ARTICLE 10	MISE À PIED ET RAPPEL.....	12
ARTICLE 11	SUSPENSION - CONGÉDIEMENT - MESURES DISCIPLINAIRES.....	13
ARTICLE 12	SALAIRE ET PAIE.....	13
ARTICLE 13	SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL.....	14
ARTICLE 14	HEURES DE TRAVAIL.....	15
ARTICLE 15	TEMPS SUPPLÉMENTAIRE.....	16
ARTICLE 16	JOURS DE FÊTES CHÔMÉS ET PAYÉS.....	17
ARTICLE 17	VACANCES.....	18
ARTICLE 18	JOURNÉE FLOTTANTE ET PRISE D'INVENTAIRE...	20
ARTICLE 19	CONGÉS SPÉCIAUX.....	20
ARTICLE 20	ASSURANCE.....	21
ARTICLE 21	PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DES GRIEFS.....	21
ARTICLE 22	CONDITIONS GÉNÉRALES DE TRAVAIL.....	23
ARTICLE 23	CHANGEMENTS TECHNIQUES ET AUTRES.....	24
ARTICLE 24	ACCIDENT DE TRAVAIL.....	24
ARTICLE 25	DURÉE DE LA CONVENTION.....	25
	ANNEXE «A»	

ARTICLE 1 RECONNAISSANCE SYNDICALE

- 1.01 L'employeur reconnaît le syndicat comme le seul agent négociateur et mandataire de tous les salariés à son emploi, couverts par le certificat d'accréditation, émis par le Ministère du travail et de la main d'oeuvre du Québec pour toutes les conditions de travail prévues à la convention collective, ainsi que celles qui n'y sont pas prévues, en autant qu'elles affectent l'ensemble des salariés.

ARTICLE 2 COOPERATION - BUT

- 2.01 L'employeur et le syndicat désirent coopérer à l'établissement de relations de travail amicales en vue d'assurer les meilleurs intérêts de l'une et l'autre des parties.
- 2.02 L'employeur et le syndicat encouragent l'esprit de collaboration et soutiendront les mesures prises en commun dans l'intérêt des salariés et de l'employeur.
- 2.03 Le but de la présente convention est de maintenir de bonnes relations entre l'employeur et les salariés, d'améliorer les conditions de travail des salariés et de donner aux parties un moyen de promouvoir une meilleure compréhension des intérêts respectifs de chacune des parties.

INTERPRETATION DES TERMES

Dans la présente convention collective, à moins que le contexte ne s'y oppose, les termes suivants signifient:

- a) Salarié: Tout salarié régi par la présente convention selon les dispositions de la clause 1.01.
- b) Etablissement: Etablissement exploité par l'employeur et couvert selon les dispositions de la clause 1.01.
- c) Promotion: Désigne la mutation d'un salarié à une classification comportant une échelle de salaire dont le maximum est plus élevé que la classification qu'il occupait.
- d) Rétrogradation: Désigne la mutation d'un salarié à une classification comportant une échelle de salaire dont le taux maximum est moins élevé que la classification qu'il occupait.

INTERPRETATION DES TERMES (suite)

- e) Transfert: Désigne la mutation d'un salarié d'un département à un autre.
- f) Jour: A moins de stipulation contraire, le mot jour signifie jour de calendrier.
- g) Mise-à-pied: Toute réduction de la semaine normale de travail d'un salarié pour manque de travail.
- h) Chef d'équipe: Salarié qui, de façon habituelle, dirige et surveille des salariés, tout en étant affecté lui-même à la production.
- i) Conducteur de machines, Classe "A": Salarié qui transpose les données requises, fait la lecture des schémas, scie, rabote, corroye ou façonne le bois et autres matériaux, règle sa machine, les scies ou les couteaux et qui peut en faire l'entretien.
- j) Conducteur de machines, Classe "B": Salarié qui transpose les données requises, scie, rabote, corroye ou façonne le bois et autres matériaux, règle sa machine, les scies ou les couteaux et qui peut en faire l'entretien.
- k) Approvisionneur de machines: Salarié qui approvisionne des machines servant à façonner ou travailler le bois et d'autres matériaux et qui les met en marche et les arrête.
- l) Mesureur: Salarié qui détient un certificat d'une association attestant de sa capacité pour mesurer ou classer le bois.
- m) Ebéniste: Salarié qui transpose les données requises, agence le bois et en connaît les essences et qui, d'après les tracés de débitage, accomplit de façon habituelle tous les travaux de préparation, d'assemblage et de finition, en atelier, d'ouvrages visés par le champ d'application.
- n) Ouvrier d'atelier, Classe "A": Salarié qui transpose les données requises, fait la lecture des schémas et qui, au moyen d'outils et de machines qu'il règle et entretient, prépare et assemble le bois et autres matériaux ou produits en éléments préfabriqués destinés aux bâtiments de tous genres.

INTERPRETATION DES TERMES (suite)

- o) Ouvrier d'atelier, Classe "B": Salarié qui transpose les données requises et qui, au moyen d'outils et de machines qu'il règle et entretient, prépare et assemble le bois et autres matériaux ou produits en éléments préfabriqués destinés aux bâtiments de tous genres.

- p) Assembleur: Salarié qui transpose les données requises et qui, au moyen d'outils et de machines, assemble des pièces préparées de bois et autres matériaux en éléments préfabriqués destinés aux bâtiments de tous genres.

- q) Peintre, Classe "A": Salarié qui, au moyen d'équipement qu'il entretient, prépare, assortit ou applique les teintures, les couleurs, les peintures, les vernis, les laques synthétiques et autres produits.

- r) Peintre, Classe "B": Salarié qui, au moyen d'équipement qu'il entretient, applique les teintures, les couleurs, les peintures, les vernis, les laques synthétiques et autres produits.

- s) Peintre, Classe "C": Salarié qui applique en série sur tous genres de surfaces, les couches d'apprêt, les teintures ou les peintures au moyen d'équipement qu'il entretient.

- t) Vérificateur: Salarié qui transpose les données requises et qui, au moyen d'outils, s'assure de la qualité et des normes de fabrication ou vérifie l'installation d'ouvrage de menuiserie.

- u) Expéditionnaire: Salarié qui aide à contrôler la réception, l'expédition et l'inventaire de tous les produits ou matériaux pour l'entreprise; il peut, occasionnellement, conduire un tracteur ou un chariot élévateur.

- v) Mécanicien de machines fixes: Le "mécanicien de machines fixes" défini dans la Loi sur les mécaniciens de machines fixes (L.R.Q., 1964, c. M6) et ses modifications.

- w) Machiniste: Salarié affecté au réglage, à l'entretien ou à la réparation de machines ou de l'outillage manuel, à la fabrication, au modelage ou à l'affûtage des couteaux de machines, à l'affûtage des scies et à la mise en place ou au déplacement de machines ou de leurs accessoires.

INTERPRETATION DES TERMES (suite)

- x) Aide-machiniste: Salarié qui, sous la surveillance d'un machiniste, est affecté au réglage, à l'entretien ou à la réparation de machines ou de l'outillage manuel, à la fabrication, au modelage ou à l'affûtage des couteaux de machines, à l'affûtage des scies et à la mise en place ou au déplacement de machines ou de leurs accessoires.
- y) Conducteur de chariot-élévateur: Salarié qui conduit et entretient les engins de manutention.
- z) Gardien: Salarié qui fait la surveillance, le ménage, de menus travaux d'entretien ou le chauffage dans le cas d'installations non visées par la Loi des mécaniciens de machines fixes (L.R.Q., 1964, c.M6) et ses modifications.
- aa) Salarié polyvalent: Salarié qui effectue des travaux qui relèvent de plusieurs emplois sans que la durée du travail visé par chacun n'excède vingt (20) heures au cours de la semaine.
- ab) Manoeuvre: Salarié pour lequel aucun autre emploi n'est prévu dans la présente section.
- ac) Etudiant: Salarié qui fréquente une maison d'éducation de façon habituelle et dont la durée d'emploi n'excède pas soixante-cinq (65) jours ouvrables par année.
- ad) Préposé au service: Salarié qui est affecté à la manutention, au montage, au démontage, aux réparations ou aux ajustements des éléments préfabriqués destinés aux bâtiments de tous genres.

NOTES

- 1.- Le genre masculin étant employé aussi pour le féminin, on fait les substitutions nécessaires lorsqu'il y a lieu.
A moins que le contexte n'indique le contraire, le pluriel inclut le singulier et vice-versa.
- 2.- Toutes les annexes de cette convention font partie intégrante de ladite convention collective.
- 3.- Aucune clause de cette convention collective n'est inférieure à ce que stipule toute loi applicable aux salariés régis par la présente convention.

NOTES (suite)

- 4.- La langue officielle de travail est le français pour toute communication parlée ou écrite et les dispositions pertinentes de la charte de la langue française s'appliquent à la présente convention comme si elle en faisait partie.
- 5.- Les titres des articles et les sous-titres des paragraphes sont insérés pour faciliter les références seulement et ne peuvent servir à l'interprétation des clauses et/ou articles de cette convention collective.

ARTICLE 3 DROITS MUTUELS

- 3.01 Rien dans cette convention ne doit être interprété comme une renonciation à un droit ou obligation de l'employeur, du syndicat ou des salariés, en vertu d'une loi applicable présente ou future, fédérale, provinciale ou municipale.
- 3.02 Sous réserve des dispositions de la présente convention collective, le syndicat reconnaît qu'il appartient à la compagnie de diriger ses affaires et son personnel; il appartient notamment à la compagnie de:
- a) Maintenir l'ordre, la discipline et l'efficacité;
 - b) Déterminer les qualifications requises et les exigences de base de l'occupation à remplir;
 - c) Etablir, modifier et amender des règlements qui doivent être observés par les employés, notamment en matière disciplinaire;
 - d) Embaucher, terminer, permuter, re-classifier, diriger, promouvoir, rétrograder, mettre à pied et rappeler au travail, mettre à la retraite, suspendre avec ou sans solde, congédier ou discipliner pour juste motif des employés;
 - e) D'une manière générale, de diriger et d'administrer son entreprise commerciale conformément aux fins de sa destination;
 - g) Céduler la production.
- Le tout cependant assujetti au droit d'un salarié qui se croit lésé de soumettre un grief suivant la procédure prévue à l'article 21.

ARTICLE 3 DROITS MUTUELS (suite)

- 3.03 Si l'une ou l'autre des clauses de la présente convention était nulle en regard des dispositions de la loi, les autres clauses de ladite convention ne sont pas affectées par cette nullité.
- 3.04 Il est mutuellement convenu que pendant toute la durée de la présente convention, il n'y aura pas de grève, lock-out, ralentissement de travail, piquetage, boycottage, ni arrêt de travail sous peine de congédiement.

ARTICLE 4 SÉCURITÉ SYNDICALE

- 4.01 Tout salarié doit comme condition du maintien de son emploi être et demeurer membre du syndicat et payer l'équivalent de la cotisation syndicale fixée par le syndicat.
- 4.02 Tout nouveau salarié doit devenir et demeurer membre du syndicat et payer l'équivalent de la cotisation syndicale fixée par le syndicat dès son entrée en service pour l'employeur.
- 4.03 Si un salarié cesse d'être membre du syndicat ou si un nouveau salarié refuse d'y adhérer, le syndicat en donne avis écrit à l'employeur et celui-ci dans les quinze (15) jours suivants, mettra fin à l'emploi de ce salarié à moins que, pendant ce délai, il ne se soit conformé au présent article.
- 4.04 L'employeur convient de fournir au syndicat, lors de chaque remise de la cotisation syndicale mensuelle, les noms de tous les salariés, mis-à-pied, congédiés ainsi que les nouveaux salariés embauchés.

ARTICLE 5 RETENUE SYNDICALE

- 5.01 L'employeur s'engage à remettre à tout nouveau salarié au moment de son embauche la formule fournie par le syndicat concernant l'autorisation de retenue syndicale.

ARTICLE 5 RETENUE SYNDICALE (suite)

- 5.01 (suite) Sur autorisation écrite du salarié l'employeur déduit sur chaque paie des salariés l'équivalent de la cotisation syndicale fixée par le syndicat. Il remet ensuite les sommes déduites à C.T.P.S. le ou avant le 15 de chaque mois, accompagnées d'une liste des salariés pour lesquels il aura ainsi fait le prélèvement. Les feuillets T4 et TP4 indiqueront le montant des cotisations syndicales payées.

ARTICLE 6 AFFICHAGE D'AVIS

- 6.01 Les avis de nature syndicale doivent être affichés par le syndicat aux endroits habituels, à la condition que l'employeur en ait préalablement pris connaissance (sauf les avis de convocation) et qu'il les ait initialés.

ARTICLE 7 REPRÉSENTATION DES SALARIÉS

- 7.01 À la suite de la signature de la convention collective, le syndicat désignera trois (3) représentants syndicaux.
- 7.02 Un seul des trois délégués syndicaux pourra s'absenter de son travail au même moment, à l'exception des négociations.
- 7.03 Lorsque le présent article prévoit qu'un représentant du syndicat puisse s'absenter de son travail sans perte de salaire, il n'est rémunéré que pour les heures de travail au cours desquelles il aurait normalement dû travailler.
- 7.04 Les représentants autorisés du syndicat et dont la présence est nécessaire peuvent, après avoir avisé le directeur de l'usine ou, en cas d'absence, son représentant et à la condition que cela ne nuise pas aux opérations, s'absenter de leur travail et ce, pour la période de temps requise, sans perte de traitement, à l'occasion de:
- 1.- Discussions entre l'employeur et un salarié, relatives à des conditions de travail prévues à la convention collective;

ARTICLE 7 REPRÉSENTATION DES SALARIÉS (suite)

- 7.04 (suite) 2.- réunions de tout comité patronal-syndical dans l'établissement où travaille le salarié;
- 3.- rencontres avec un salarié concernant les conditions de travail prévues à la convention collective en autant qu'ils aient obtenu au préalable l'autorisation du directeur de l'usine ou, en son absence, de son représentant, telles rencontres doivent de toute façon avoir lieu au moment fixé par le directeur de l'usine ou, en son absence, par son représentant, dans un délai n'excédant pas, après la demande, les huit (8) prochaines heures ouvrables du salarié concerné.
- 7.05 Pour la négociation, la conciliation ou l'arbitrage de la convention, l'employeur ne paiera pas pour plus de trois (3) salariés.
- 7.06 Le syndicat doit fournir à l'employeur une liste des représentants et maintenir cette liste à date. Les représentants ne sont reconnus officiellement, qu'au moment où ils auront été confirmés par écrit au service du personnel.
- 7.07 Si le syndicat requiert les services d'un représentant de l'extérieur sous contrat, l'employeur consent à le recevoir.

ARTICLE 8 ANCIENNETÉ

- 8.01 L'ancienneté aux termes de la présente convention collective signifie la durée du service d'un employé depuis sa dernière date d'embauchage à la compagnie. Un employé acquiert son ancienneté rétroactivement à sa date d'embauchage après avoir complété sa période d'essai. Un employé à l'essai ne peut se prévaloir de la procédure de règlement des griefs et d'arbitrage sauf en ce qui concerne l'échelle des salaires.
- 8.02 Pour obtenir le droit d'ancienneté, un employé doit avoir complété une période de quatre-vingt-dix (90) jours de calendrier pour la compagnie. Ce salarié à l'essai devient alors un salarié régulier.

ARTICLE 8 ANCIENNETÉ (suite)

- 8.03 Le salarié qui n'a pas acquis son droit d'ancienneté peut être congédié ou suspendu sans qu'il puisse recourir à la procédure de règlement des griefs.
- 8.04 Dans les trente (30) jours qui suivront la signature de la convention, ainsi qu'à tous les six (6) mois, l'employeur fournira au syndicat une liste complète des salariés couverts par la présente convention, y compris:
Nom - adresse - téléphone - ancienneté - salaire - classification.
De plus, l'employeur affichera, le 1er janvier de chaque année, une liste d'ancienneté qui ne doit comprendre que le nom, l'ancienneté et la classification de chaque salarié.
Cette liste sera affichée pendant trente (30) jours consécutifs de calendrier au cours desquels l'employé pourra la faire corriger; après ce délai, elle sera finale jusqu'au prochain affichage.
- 8.05 Un salarié perd son droit d'ancienneté et son emploi dans les cas suivants:
- 1.- Départ volontaire;
 - 2.- renvoi pour cause juste;
 - 3.- absence de l'entreprise pour plus de deux (2) jours ouvrables consécutifs sans autorisation ou sans donner avis, à moins d'une incapacité physique de communiquer avec l'employeur;
 - 4.- absence du travail pour cause de maladie ou accident non-occupationnel pendant une période n'excédant pas douze (12) mois;
 - 5.- mise à pied pour une période excédant la durée de son ancienneté, au moment de sa mise à pied, et ce, jusqu'à un maximum de douze (12) mois;
 6. après une mise à pied pour manque de travail, fait défaut de se rapporter au travail suivant un avis téléphonique, en présence d'un représentant syndical, à moins qu'une entente constatée par écrit, ne soit intervenue entre l'employé ou l'association et la compagnie, une copie de la lettre devra être remise à l'association. À défaut de réponse à l'appel, s'il

ARTICLE 8 ANCIENNETÉ (suite)

- 8.05 (suite) fait défaut de se rapporter au travail dans les dix (10) jours ouvrables suivant l'expédition d'une lettre recommandée à sa dernière adresse fournie à l'employeur, une copie de cette lettre est remise au syndicat. S'il est impossible au salarié de reprendre son travail à cause d'une incapacité physique, il peut se prévaloir du paragraphe no 4 ci-dessus, comme si son incapacité datait du jour de sa mise à pied.
- 8.06 L'ancienneté d'un salarié continue de s'accumuler dans les cas suivants:
- a) Pour une mise à pied temporaire, jusqu'à concurrence de son ancienneté au moment de sa mise à pied, et ce, pour un maximum de douze (12) mois;
 - b) absence pour cause de maladie ou d'accident autre qu'un accident de travail pendant douze (12) mois.
- 8.07 Pour les fins d'application des dispositions de la présente convention, les absences prévues par la convention ou autrement autorisées ne constituent pas une interruption de service.

ARTICLE 9 POSTE VACANT

- 9.01 Lors de la création d'un poste ou lorsqu'un poste devient vacant, et que l'employeur décide de le combler, la préférence sera accordée au salarié qui a le plus d'ancienneté, pourvu qu'il soit compétent pour accomplir les exigences de l'emploi.
- 9.02 Lors de la création d'un nouveau poste ou lorsqu'un poste devient vacant, et que l'employeur décide de le combler, le poste doit être affiché dans les quinze (15) jours ouvrables de la date à laquelle s'est créée la vacance. Il est toutefois entendu qu'un poste annulé n'est pas un poste vacant.
- 9.03 Le poste sera affiché pendant une période de cinq (5) jours ouvrables. Le poste doit être comblé dans les quinze (15) jours ouvrables suivant la fin de l'affichage, le tout sujet aux dispositions de la présente convention concernant les postes vacants de façon temporaire.
- 9.04 Le salarié retenu à l'extérieur pour vacances peut faire valoir ses droits aux termes du présent article 9 dans la journée suivant son retour au travail.

ARTICLE 9 POSTE VACANT (suite)

- 9.05 Le salarié qui désire postuler inscrit son nom sur l'avis d'affichage dans le délai prévu. L'employeur doit remettre au syndicat la liste des salariés qui ont posé leur candidature avec leur ancienneté.
- 9.06 L'avis d'affichage devra comporter le nom du supérieur immédiat, le poste, le salaire et les heures de travail du poste offert, de même qu'une description des qualifications requises et des exigences de la tâche.
- 9.07 Un salarié affecté à un nouveau poste bénéficiera d'une période d'essai de dix (10) jours ouvrables consécutifs au cours de laquelle il lui sera possible de retourner à son ancienne occupation et à son ancien salaire. L'employeur pourra également, pendant cette période, retourner le salarié à son ancienne fonction et à son ancien salaire, si dès lors l'employeur peut prouver que ce salarié ne pourra, après sa période d'essai, être compétent pour remplir les exigences de l'emploi. Pendant la période d'essai, le salarié est rémunéré selon le salaire de la nouvelle occupation.
- 9.08 Lorsqu'un salarié est absent de son travail pour cause de maladie, d'accident ou suite à une autorisation préalable écrite de l'employeur ou en vertu de la convention, son poste n'est pas considéré comme vacant aux termes du présent article 9 et il n'y a pas matière à affichage tant et aussi longtemps que ne se sont pas écoulés cent-vingt (120) jours ouvrables conformément aux dispositions de la présente convention.
- 9.09 À compter de la date à laquelle un poste devient vacant et tant que ne sont pas écoulés quinze (15) jours ouvrables depuis la fin de la période d'affichage, le poste est comblé par un salarié désigné par l'employeur.
- 9.10 DÉPLACEMENT À UNE FONCTION NON COUVERTE PAR LA CONVENTION
Un salarié régi par la présente convention collective qui est muté à une fonction non couverte par l'unité de négociation, a le droit de revenir à l'intérieur de l'unité de négociation sans perte d'ancienneté dans les six (6) mois suivant sa mutation. Le salarié en question aura

ARTICLE 9 POSTE VACANT (suite)

- 9.10
(suite) alors accumulé valablement son ancienneté pendant la durée de sa mutation. S'il ne revient pas à l'intérieur de l'unité de négociation dans les six (6) mois de sa mutation, il perd alors son ancienneté de même que tous les droits qui s'y rattachent.

ARTICLE 10 MISE À PIED ET RAPPEL

- 10.01 Il est clairement établi et accepté par les parties que l'ancienneté est générale dans les cas de mise à pied ou de rappel, pourvu que le salarié soit compétent pour accomplir les exigences de l'emploi.
- 10.02 Lors de mises à pied temporaires, l'employeur doit en informer le ou les salarié(s) régulier(s) affecté(s) durant le quart de travail précédant celui de la mise à pied. À défaut, la clause 14.03 s'applique, mutatis mutandis. Pour les mises à pied de plus de six (6) mois, la Loi 126 sur les Normes du travail s'applique.
- 10.03 Le salarié régulier dont le poste est aboli peut choisir sa mise à pied, mais son droit de rappel est limité à l'ouverture de tout autre poste que ceux refusés, le tout en conformité avec la clause 10.01.
- 10.04 Le président du syndicat bénéficiera d'une considération préférentielle en ce qui concerne l'ancienneté pour les mises à pied.
- 10.05 Tout salarié autre qu'un salarié polyvalent, affecté à un emploi qui entraîne un taux de salaire supérieur au sien, doit toucher ce taux supérieur pour toute la durée de l'affectation. Il ne doit subir aucune diminution de salaire, lorsqu'il est affecté, pour une période n'excédant pas deux (2) semaines consécutives, à un emploi qui entraîne un taux de salaire inférieur au sien.

ARTICLE 11 SUSPENSION - CONGÉDIEMENT - MESURES DISCIPLINAIRES

- 11.01 L'employeur ou son représentant se servira d'un avis écrit pour réprimander officiellement un salarié lorsqu'il y a lieu. Une copie de l'avis sera adressée au syndicat dans les quarante-huit (48) heures de la remise au salarié; celui-ci devra le signer comme accusé réception seulement.
- 11.02 Dans les cas de matières disciplinaires, un représentant des salariés pourra assister à titre de témoin, à moins que le salarié concerné ne désire pas sa présence, à toute entrevue conduite par l'employeur.
- 11.03 Toute mesure disciplinaire de l'employeur déposée au dossier d'un salarié est retirée après douze (12) mois.
- 11.04 Dans les matières prévues au présent article, le fardeau de la preuve incombe à l'employeur.
- 11.05 Tout salarié qui se croit lésé par suite d'un avertissement écrit, d'un congédiement ou d'une suspension, soumet son grief en suivant la procédure de règlement des griefs prévue dans cette convention. S'il est établi que le congédiement ou la suspension n'est pas fondé, l'arbitre a le droit de modifier la sanction ou de réinstaller le salarié dans son occupation aux conditions qu'il déterminera quant au salaire et au maintien de ses droits.

ARTICLE 12 SALAIRE ET PAIE

- 12.01 Les salaires pour la durée de la présente convention sont ceux déterminés à l'annexe «A». L'annexe «A» fait partie intégrante de la convention.
- 12.02 La paie devra être remise à chaque salarié travaillant à l'équipe de soir, le mercredi entre 16:00 heures et minuit. Pour les employés travaillant à l'équipe de nuit, le jeudi matin entre 0:00 hre et 8:00 hres et les employés travaillant à l'équipe de jour, le jeudi entre 8:00 hres et midi.
- Les indications apparaissant au bordereau de paie actuellement utilisé, devront continuer d'y demeurer pour la durée de la convention collective.

ARTICLE 13 SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL

- 13.01 La sécurité, la santé et l'hygiène au travail sont l'affaire de tous et chacun, employeur, employé et syndicat.
- 13.02 L'employeur et le syndicat conviennent de maintenir en vigueur le comité de santé, sécurité et d'hygiène comprenant un nombre égal de représentants de l'employeur et du syndicat. Les fonctions du comité sont de voir à faire respecter la sécurité, la santé et l'hygiène industrielle dans l'entreprise. Le comité se réunira à des moments déterminés par les parties, mais pendant les heures de travail.
- 13.03 Le syndicat convient de collaborer avec la compagnie en encourageant et en donnant tout son appui en vue de l'application des mesures de santé, sécurité et d'hygiène au travail.
- 13.04 Le comité de sécurité et santé pourra s'enquérir des événements qui ont causé un accident de travail ou une maladie professionnelle et soumettre les recommandations appropriées à l'employeur.
- 13.05 Le comité de santé et sécurité pourra faire des recommandations quant à l'amélioration des conditions de travail en ce qui touche la santé, la sécurité et l'hygiène industrielle, les soumettre à l'employeur qui pourra voir à leur implantation.
- 13.06 Dans toute la mesure du possible, l'employeur rédige dans les jours suivant un accident de travail, la déclaration requise pour la commission de santé et sécurité du travail et en remet une copie au salarié concerné.
- 13.07 L'employeur met à la disposition des salariés, pendant les heures de travail, une trousse de premiers soins.
- 13.08 Les couvre-tout actuellement fournis par la compagnie pour certaines fonctions, continueront de l'être, ainsi qu'à être entretenus à ses frais s'ils le sont déjà.

ARTICLE 14 HEURES DE TRAVAIL

- 14.01 La semaine normale de travail pour tous les salariés couverts par la présente convention, est de quarante-deux (42) heures par semaine, du lundi au vendredi, réparties comme suit: du lundi au jeudi, de 7h a.m. à 16h30 p.m. et le vendredi, de 7h a.m. à 16h p.m. À l'intérieur de ces heures, une (1) heure sans solde sera accordée pour le repas. Les employés devront être à leur poste de travail à 7h a.m. et à 13h p.m., exactement. Une cloche avertira les employés à 11h55 a.m. et 16h25 p.m., (15h55 p.m. le vendredi), et ceux-ci ne devront pas quitter leur poste de travail avant le son de la cloche et pourront poinçonner leur carte de temps avant leur départ à 11h57 a.m. et 16h27 p.m. (15h57 p.m. le vendredi), respectivement.
- 14.02 Tous les salariés assujettis à la présente convention ont droit à deux périodes de repos d'un maximum de quinze (15) minutes, ce qui veut dire sans réduction de salaire par équipe normale de travail.
- Ces périodes devront être prises dans un endroit désigné par l'employeur et devront être données vers le milieu des équipes de travail.
- 14.03 Un salarié qui, sur instruction de la compagnie, se présente au travail au début de la journée régulière de travail, mais à qui on ne fournit pas au moins quatre (4) heures de travail sera payé quand même l'équivalent de quatre (4) heures de travail à son taux horaire régulier. Cependant, ceci ne s'appliquera pas dans le cas où le manque de travail est causé par une panne de machinerie ou toute autre cause de force majeure dont la preuve incombera à l'employeur.
- 14.04 Dans tous les cas de rappel au travail, le salarié est rémunéré au taux s'appliquant pour un minimum de quatre (4) heures. Il ne sera payé que pour un rappel s'il est rappelé à l'intérieur du quatre (4) heures.

ARTICLE 15 TEMPS SUPPLÉMENTAIRE

- 15.01 Toute heure de travail exécutée en dehors ou en plus des heures régulières de travail de la journée régulière (sauf pour les camionneurs) ou de la semaine régulière tel que prévu à l'article 14 est considéré comme temps supplémentaire et rémunéré au taux et demi du salaire régulier à moins de dispositions contraires à cet effet.
- 15.02 Le travail effectué les dimanches et au-dessus de quatre (4) heures de temps supplémentaire continues, en dehors d'une cédule normale de travail, sera rémunéré à raison du taux double du salaire régulier du salarié.
- 15.03 Pour fins d'application du présent article, on entend par salaire régulier, le taux horaire réel payé.
- 15.04 Le travail supplémentaire sera distribué en tenant compte des dispositions suivantes:
- a) il devra être accompli sur une base volontaire (sauf situation d'urgence), distribué aux salariés réguliers selon l'ancienneté, pourvu que le salarié soit compétent pour accomplir les exigences de l'emploi;
 - b) à défaut, l'employeur pourra exiger du travail supplémentaire des employés de son choix, avec le maximum suivant, au choix de l'employeur:
 - 1. pour les lundi, mardi et mercredi, trois (3) heures, un même soir, ou quatre (4) heures, réparties deux (2) heures par soir;
 - 2. pour le samedi, quatre (4) heures.
- 15.05 Le salarié qui travaille au moins deux (2) heures en temps supplémentaire immédiatement après sa cédule régulière de travail a droit à une période de repos de quinze (15) minutes payées. Si le temps supplémentaire est de trois (3) heures et plus, l'employé pourra, à son choix, prendre une (1) heure sans solde pour le repas, avant le début de tel temps supplémentaire, ou bénéficier d'une période de repos de quinze (15) minutes payées, après deux (2) heures de temps supplémentaire.
- 15.06 Il est entendu entre les parties qu'un employé ne peut travailler dans un endroit où il n'y a pas d'éclairage.

ARTICLE 16 JOURS DE FÊTES CHÔMÉS ET PAYÉS

16.01 Tout salarié régulier ayant complété soixante (60) jours de travail continu, doit être rémunéré pour les jours chômés de fêtes suivants quelque soit le jour de leur survenance.

- 1.- Premier de l'An;
- 2.- le lendemain du premier de l'An;
- 3.- la fête de la Reine;
- 4.- le lundi de Pâques;
- 5.- la St-Jean-Baptiste;
- 6.- la Confédération;
- 7.- la Fête du Travail;
- 8.- l'Action de Grâce;
- 9.- la Veille de Noël;
- 10.- le jour de Noël;
- 11.- le lendemain de Noël;
- 12.- la Veille du premier de l'An.

Cependant, si l'une ou l'autre de ces fêtes survient un samedi ou un dimanche, elle sera reportée à un autre jour fixé par entente entre la compagnie et le syndicat.

- 16.02
- a) Pour que lui soit payé les jours fériés ci-haut mentionnés, l'employé devra accomplir sa journée normale de travail le jour ouvrable précédant et suivant immédiatement le jour férié, sauf absence autorisée en vertu de la présente convention collective ou en vertu d'une autorisation spéciale écrite de l'employeur.
 - b) Si un jour férié tombe pendant la semaine de vacances d'un employé, celui-ci recevra, en plus de sa rémunération de vacances, une journée additionnelle de salaire pour ledit jour férié chômé et payé.
 - c) De façon particulière, tout salarié mis à pied dans les cinq (5) jours ouvrables précédant immédiatement l'une des fêtes énumérées à l'article 16.01, bénéficiera de cette fête payée.

16.03 L'indemnité payée pour chacun des congés ci-haut énumérés, est équivalente au taux horaire de l'employé multiplié par le nombre d'heures régulières de travail qu'il aurait dû normalement recevoir la journée de ce congé plus la prime de soir ou de nuit selon le cas (si applicable).

ARTICLE 16 JOURS DE FÊTES CHÔMÉS ET PAYÉS

- 16.04 Tous les employés travaillant un jour de fête ci-haut mentionné seront rémunérés au taux de temps et demi pour les heures travaillées plus la rémunération de la fête.

ARTICLE 17 VACANCES

- 17.01 Les vacances annuelles des salariés seront accordées de la façon suivante:

- a) tout salarié qui, au 31 mars de chaque année n'a pas complété une année de service pour le compte de l'employeur, a droit à autant de journées de vacances qu'il a de mois d'emploi, avec un maximum de dix (10) jours rémunérés conformément aux dispositions de la loi;
- b) tout salarié qui, au 31 mars de chaque année, a complété une année de service au compte de l'employeur, aura droit à deux (2) semaines de vacances payées à raison de 4% de ses rémunérations totales;
- c) tout salarié qui, au 31 mars de chaque année, a complété quatre (4) années de service pour le compte de l'employeur, a droit à deux (2) semaines de vacances payées à raison de 5% de ses rémunérations totales;
- d) tout salarié qui, au 31 mars de chaque année, a complété cinq (5) années de service pour le compte de l'employeur, a droit à trois (3) semaines de vacances payées à raison de 6% de ses rémunérations totales;
- e) tout salarié qui, au 31 mars de chaque année, a complété dix (10) années de service (huit (8) années de service, à compter de la deuxième année de convention) pour le compte de l'employeur, a droit à trois (3) semaines de vacances, à raison de 7% de ses rémunérations totales;
- f) tout salarié qui, au 31 mars de chaque année, a complété quinze (15) années de service (douze (12) années de service, à compter de la deuxième année de convention) pour le compte de l'employeur, a droit à quatre (4) semaines de vacances payées, à raison de 8% de ses rémunérations totales.

ARTICLE 17 VACANCES (suite)

- 17.01
(suite) La rémunération totale comprend tous gains y compris, salaire brut, bénéfices marginaux, etc. qu'un employé a fait entre le 1er avril et le 31 mars de chaque année.
- 17.02 La compagnie fermera son usine pour une période de deux (2) semaines entre le 1er juillet et le 15 août de chaque année. Mais, en autant que possible, les dates de fermeture coïncideront avec la période des vacances annuelles du secteur de la construction.
- 17.03 Le salarié ayant droit à une troisième (3e) semaine de vacances pourra la prendre durant la période de référence, après entente avec la compagnie, mais suivant un avis à cette dernière d'au moins 15 jours; à son choix, par un avis donné au plus tard le 1er juillet, il peut être compensé pour la semaine, payée en même temps que la paie normale de vacances.
- 17.04 Une semaine de vacances devra comprendre sept (7) jours consécutifs.
- 17.05 Les vacances sont payables le jeudi avant le départ pour les vacances en même temps que la paie régulière.
- 17.06 Un salarié qui quitte son emploi avant le 1er avril ou qui est congédié, a droit au paiement des vacances prévues à l'article 17.01 selon les années de service en proportion du nombre de mois travaillés depuis le 1er avril précédent.
- 17.07 Un salarié qui se marie a priorité pour le choix des vacances.
- 17.08 Tout salarié qui a au moins un (1) an d'ancienneté peut obtenir sur avis d'un mois, un congé sans solde d'une durée maximum de vingt (20) jours ouvrables, pour motif sérieux. Toutefois, il ne devra pas y avoir en congé, sans solde, en même temps, plus d'un salarié. Ce congé est octroyé par ordre d'ancienneté parmi ceux qui en font la demande.

ARTICLE 18 JOURNÉE FLOTTANTE ET PRISE D'INVENTAIRE

18.01 L'employeur accorde à tous les salariés réguliers ayant complété une (1) année de service continu, une (1) journée flottante payée par année de convention. Pour bénéficier de ce congé, l'employé devra aviser son supérieur immédiat dans un délai raisonnable auquel, il voudra employer cette journée flottante. L'employé qui aura utilisé une journée flottante, devra recevoir comme indemnité, l'équivalent d'une journée normale de travail. Si l'employé ne l'utilise pas, l'employeur s'engage à lui payer l'équivalent d'une journée normale de travail, à tous les mois d'avril de chaque année.

18.02 La prise de l'inventaire, par les chefs d'équipe, se fera immédiatement après la journée normale de travail coïncidant le ou immédiatement précédant le 30 septembre de chaque année.

ARTICLE 19 CONGÉS SPÉCIAUX

- 19.01 Tout salarié bénéficie d'un congé payé dans les cas suivants:
- a) à l'occasion du décès de son conjoint de droit ou de faits ou à l'occasion du décès de son enfant: cinq (5) jours;
 - b) à l'occasion du décès de son père ou de sa mère: trois (3) jours de congé commençant avec le jour du décès ne s'étendant pas au-delà du jour des funérailles;
 - c) à l'occasion du décès de son frère, soeur, beau-père ou belle-mère: deux (2) jours de congé commençant avec le jour du décès ne s'étendant pas au-delà du jour des funérailles;
 - d) à l'occasion du décès de son grand-père, grand-mère, beau-frère ou belle-soeur: le salarié bénéficiera d'une (1) journée de congé, le jour des funérailles;
 - e) à l'occasion de la naissance ou de l'adoption d'un enfant: un (1) jour;
 - f) à l'occasion du mariage du salarié: un (1) jour ouvrable soit, le dernier jour de travail avant la date de son mariage, à la condition que le salarié ait avisé l'employeur au moins un (1) mois à l'avance.

ARTICLE 19 CONGÉS SPÉCIAUX (suite)

- 19.01 (suite) NOTE: Conjoint de fait signifie, une personne non mariée résidant en permanence depuis plus de trois (3) ans avec un salarié non marié de sexe opposé que ce dernier présente ouvertement comme son conjoint et dont il est le principal soutien.
- 19.02 Dans tous les cas d'absence aux termes du présent article, l'employeur peut exiger du salarié la production de documents justificatifs, tel certificat de décès, etc. De plus, le salarié a droit aux congés mentionnés aux alinéas a) à e) de la clause 19.01 que si ces événements tombent un jour ouvrable pour le salarié.

ARTICLE 20 ASSURANCE

- 20.01 Un plan d'assurance-groupe est présentement en vigueur dans l'entreprise et il continuera de s'appliquer à tous les salariés réguliers permanents ayant complété leur période de probation.
- 20.02 Ce régime d'assurance-groupe deviendra obligatoire pour tous les salariés réguliers permanents qui auront complété leur période de probation.
- 20.03 Les modalités de paiement de la prime d'assurance seront de 50% par l'employeur et de 50% par l'employé, pour tous les employés après leur période de probation.
- 20.04 Les bénéfices prévus audit régime d'assurance-groupe ne pourront être modifiés que du consentement des parties à la présente convention collective.
- 20.05 La police d'assurance demeurera émise au nom de l'employeur. L'employeur s'engage à transmettre dans un délai raisonnable un devis explicatif.

ARTICLE 21 PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DES GRIEFS

- 21.01 Lorsque naîtra un grief concernant l'interprétation, l'application ou la violation de la présente convention collective de travail, le salarié concerné, accompagné d'un délégué du syndicat ou d'un officier du syndicat,

ARTICLE 21 PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DES GRIEFS (suite)

- 21.01 (suite) rencontrera son supérieur immédiat pour lui soumettre son grief par écrit dans les dix (10) jours ouvrables de la naissance du grief. Ce délai est de rigueur et ne peut être prolongé que par entente écrite entre les parties.
- 21.02 Le supérieur immédiat du salarié concerné, devra faire part au salarié dans les cinq (5) jours ouvrables suivant l'entrevue précitée, de sa décision écrite.
- 21.03 Si le salarié n'est pas satisfait de la décision de son supérieur, ou si ce dernier ne rend pas de décision, il pourra, par l'entremise du syndicat, soumettre son grief par écrit à son gérant ou son remplaçant autorisé dans les dix (10) jours ouvrables suivants.
- 21.04 Le gérant ou son remplaçant autorisé devra, dans un délai de cinq (5) jours ouvrables de la réception de l'avis écrit mentionné à l'article précédent, informer par écrit le syndicat de sa décision et en faire parvenir une copie au salarié concerné.
- 21.05 Tout grief qui n'aura pas été réglé au stage antérieur de façon satisfaisante, pourra être soumis à l'arbitrage par l'une ou l'autre des parties, la partie qui le désire faisant connaître son intention à l'autre par écrit, dans les dix (10) jours ouvrables de la décision de l'employeur.
- 21.06 Le tribunal d'arbitrage sera formé d'un arbitre unique nommé par les parties, ou à défaut d'entente entre elles, suivant les dispositions du Code du Travail.
- 21.07 L'arbitre n'aura pas le pouvoir de changer, modifier ou altérer les termes de la présente convention, ni y ajouter quoi que ce soit.
- 21.08 Toutes les séances d'arbitrage se tiendront à St-Hyacinthe, à un endroit désigné par l'arbitre.
- 21.09 Aucun grief ne peut être soumis à l'arbitrage avant d'avoir passé par tous les stages de la procédure de grief, à moins que les parties d'un commun accord, par écrit, en conviennent autrement.

ARTICLE 21 PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DES GRIEFS (suite)

- 21.10 L'arbitre, à l'intérieur de sa juridiction aura le pouvoir, soit de confirmer la position prise par l'employeur, soit d'annuler ladite décision et lui substituer celle qui lui semble juste et équitable dans les circonstances, et sa décision sera finale et liera les parties concernées.
- 21.11 Chacune des parties aux présentes, accepte de défrayer la moitié des frais et honoraires de l'arbitre unique et assume les frais et honoraires de son représentant respectif devant le tribunal d'arbitrage.
- 21.12 Le syndicat peut présenter un grief collectif. Ce grief devra être soumis par écrit, dans les cinq (5) jours ouvrables de sa naissance et ne sera pas assujetti à la procédure des clauses 21.01 et 21.02.
- 21.13 L'employeur se sert d'avis écrit pour avertir un salarié lorsqu'il y a lieu de réprimander officiellement. Aucun salarié ayant terminé sa période de probation n'est congédié, suspendu ou rétrogradé pour motif disciplinaire sans que cette ligne de conduite ait été suivie.
- La seule exception a trait au cas de congédiement pour cause grave. Une (1) copie sera remise au salarié et une autre au syndicat.

ARTICLE 22 CONDITIONS GÉNÉRALES DE TRAVAIL

- 22.01 Les salariés recevant un salaire supérieur à celui déterminé dans la présente convention continueront à bénéficier des mêmes avantages.
- 22.02 Il est convenu que l'employeur ne conclut aucune entente individuelle contraire ou venant en conflit avec les dispositions et les buts de cette convention, avec aucun salarié régi par cette convention.
- 22.03 Le travail normalement accompli par les employés inclus dans l'unité de négociation, autre que le travail normalement accompli par les employés exclus de l'unité de négociation avant la date de signature de cette convention, ne sera pas accompli par les employés exclus de l'unité de négociation, excepté dans les cas suivants:

ARTICLE 22 CONDITIONS GÉNÉRALES DE TRAVAIL (suite)

22.03
(suite)

- a) entraînement, aide, enseignement ou démonstration ou dans l'intérêt de la sécurité;
- b) travail expérimental ou correction de problèmes techniques;
- c) travail accompli dans un cas d'urgence;
- d) quand les employés sont absents et qu'il n'y a personne pour les remplacer.

22.04

Un salarié qui est appelé à agir comme juré reçoit la différence, s'il y a lieu, entre son traitement régulier pour chaque demi-journée où il a été retenu à la Cour, et l'indemnité qui lui a été versée à ce titre.

22.05

L'employeur s'engage à distribuer des copies de la convention collective à chaque salarié et au syndicat dans les soixante (60) jours de la signature de la présente convention.

ARTICLE 23

CHANGEMENTS TECHNIQUES ET AUTRES

23.01

Dans l'éventualité de changements techniques ou technologiques comportant une modification substantielle des exigences de base d'une occupation, l'employeur déterminera les exigences de base de l'occupation de même que le taux de salaire qui lui, est établi en tenant compte des autres tâches semblables dans l'entreprise. Dans les trente (30) jours de l'entrée en vigueur de telle modification, le syndicat pourra déposer un grief à l'arbitrage afin de contester le taux de salaire ainsi établi.

ARTICLE 24

ACCIDENT DE TRAVAIL

24.01

En cas d'accident de travail, si un employé est obligé de s'absenter momentanément pour aller à la clinique, ou à tout autre endroit en vue de recevoir des soins immédiats, il ne sera pas obligé de poinçonner sa carte au départ et au retour. Après avoir avisé son supérieur, sa carte sera poinçonnée par un officier de la compagnie qui mentionnera la raison du départ. À son retour, l'employé ou un officier de la compagnie poinçonnera afin que l'employé soit payé entièrement.

ARTICLE 24 ACCIDENT DE TRAVAIL (suite)

- 24.02 Toute absence, mais sans solde, pendant les heures de travail pour soins découlant d'accident de travail ne pourra se faire sans avoir au préalable obtenu un rendez-vous écrit du médecin. De même, lorsqu'il devra pendant les heures de travail se présenter à nouveau pour soins découlant de ce même accident jusqu'à sa guérison et son congé de cette institution, il devra alors se procurer un avis de rendez-vous du médecin ou de l'hôpital et/ou de la clinique.

ARTICLE 25 DURÉE DE LA CONVENTION

- 25.01 La présente convention entre en vigueur le 1er avril 1984 et le demeure pour une durée de trois (3) ans, soit jusqu'au 31 mars 1987.
- 25.02 Malgré les dispositions de l'article 25.01, la convention collective continue de s'appliquer pendant la période de négociation jusqu'à ce qu'un renouvellement soit intervenu entre les parties ou bien jusqu'à ce que le droit à la grève ou au «lock-out» soit acquis.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé ce 11^e jour du mois de mai 1984.

LAMTECH INC.

Benjamin

France Lussier

ASSOCIATION DES FABRICANTS
D'ARMOIRES DE CUISINE DE
ST-HYACINTHE INC.

Rock Bausgott

Leclerc

Jacques Hôles

ANNEXE «A»

Tous les salariés, à l'emploi de la compagnie au jour de la signature de la convention collective, bénéficieront, aux dates d'augmentation apparaissant ci-bas, les taux suivants:

Classification des emplois	1/4/84	1/10/84	1/4/85	1/10/85	1/4/86	1/10/86
Chef d'équipe	8,25\$	8,50\$	8,80\$	9,05\$	9,30\$	9,55\$
Conducteur de machines:						
Classe A	8,05	8,30	8,60	8,85	9,10	9,35
Classe B (2 ans d'expérience)	7,95	8,20	8,50	8,75	9,00	9,25
(moins de 2 ans d'expérience)	7,65	7,90	8,20	8,45	8,70	8,95
Approvisionneur de machines	7,45	7,70	8,00	8,25	8,50	8,75
Mesureur	8,40	8,65	8,95	9,20	9,45	9,70
Ébéniste	8,25	8,50	8,80	9,05	9,30	9,55
Ouvrier d'atelier:						
Classe A	8,05	8,30	8,60	8,85	9,10	9,35
Classe B	7,65	7,90	8,20	8,45	8,70	8,95
Assembleur	7,45	7,70	8,00	8,25	8,50	8,75
Peintre:						
Classe A	8,05	8,30	8,60	8,85	9,10	9,35
Classe B	7,65	7,90	8,20	8,45	8,70	8,95
Classe C	7,45	7,70	8,00	8,25	8,50	8,75
Vérificateur	8,05	8,30	8,60	8,85	9,10	9,35
Expéditionnaire	8,05	8,30	8,60	8,85	9,10	9,35
Chauffeur de camion	8,05	8,30	8,60	8,85	9,10	9,35
Mécanicien de machines fixes	7,75	8,00	8,30	8,55	8,80	9,05
Machiniste	8,05	8,30	8,60	8,85	9,10	9,35
Aide-machiniste	7,65	7,90	8,20	8,45	8,70	8,95
Conducteur de chariot élévateur	7,95	8,20	8,50	8,75	9,00	9,25
Gardien	7,25	7,50	7,80	8,05	8,30	8,55
Salarié polyvalent	7,95	8,20	8,50	8,75	9,00	9,25
Manoeuvre	7,05	7,30	7,60	7,85	8,10	8,35
Étudiant	5,75	6,00	6,00	6,00	6,25	6,50
Préposé au service	8,05	8,30	8,60	8,85	9,10	9,35

TAUX À L'EMBAUCHE:

Le taux d'un nouveau salarié, à l'exception des étudiants, est réduit de 0,25\$ l'heure durant les trois (3) premiers mois d'emploi, basé sur le taux respectif de chacun des emplois.

.../

ANNEXE «A» (suite)Ancienneté de l'employé:Année

	Taux apparaissant ci-haut
0 à 2	
2 à 3	+ .05
3 à 4	+ .10
4 à 5	+ .15
5 à 6	+ .20
6 à 7	+ .25
7 à 8	+ .30
8 à 9	+ .35
9 à 10	+ .40
10 à 11	+ .45
11	+ .50

Le taux d'ancienneté déjà acquis demeure, mais les augmentations suivantes pour ancienneté se feront selon le rythme mentionné au tableau ci-haut, soit à raison de 0,05\$ par année.

La présente atteste que le Commissaire Général du Travail a reçu pour dépôt, suivant l'article 72 du code du travail, le document ci-dessous

☒ Certificat accordé

☐ Dépôt refusé

M-19224-03

Objet	☐ 1 ^{ère} convention	☒ Renouvellement	☐ Entente	☐ Autres	Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances
Date	Signature	Reception	Durée	Du	Au
	84-05-11	84-06-06		84-04-01	87-03-31
					Nombre de salariés régis par la convention collective
					22

Association	Employeur
☐ Déposant Ass. des Fabricants d'Armoires de Cuisine de St-Hyacinthe Inc 10802 rue Lajeunesse C.P. 415 Ahuntsic Montréal, QC. H3L 3N9	☐ Déposant Lamtech Inc 2975 rue Picard St-Hyacinthe, QC. J2S 1H2
☒ Déposant, si autre que les parties Laporte, Larouche, Ranger & Associés Att: Mme Johanne Imbeau 76 rue de Brésoles Vieux Montréal, QC. H2Y 1V5	Région <u>06-04</u> Activité <u>2544 (5)</u> Affiliation <u>10</u>

Votre dépôt n'est pas conforme sur le(s) point(s) suivant(s) et vous est par conséquent retourné

1 ☐ 2 ☐ 3 ☐ 4 ☐ 5 ☐ 6 ☐ 7 ☐ 8 ☐ 9 ☐ 10 ☐ 11 ☐

Voir au verso pour les codes

Remarques
- Dans votre dossier au Ministère, l'adresse de l'employeur figure comme suit: 2275 rue PICARD, ST-HYACINTHE, QC. Il y aurait lieu d'indiquer tout changement pour éviter toute erreur administrative. Merci

Pour le commissaire général du travail	
Signature	Date
Pierrette David/dg	84-06-28

Pour renseignements

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

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

003(113)

RECHERCHE

ET. L'ASSOCIATION DES FABRICANTS D'ARMOIRES DE CUISINE DE ST-HYACINTHE INC., association professionnelle légalement constituée en vertu de la loi des syndicats professionnels et ayant son siège au 10 802, rue Lajeunesse, Montréal, Québec

Ci-après appelée: «l'Association» ou «le Syndicat»

ATTESTENT QUE:

Les parties aux présentes ont convenu comme suit:

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

ENTRE: LAMTECH INC., corps politique dûment constitué
en vertu des lois de la Province de Québec et
ayant son siège social et sa principale place
d'affaires au 2975, rue Picard, St-Hyacinthe,
Province de Québec

Ci-après appelé: «La Compagnie» ou «l'employeur»

ET: L'ASSOCIATION DES FABRICANTS D'ARMOIRES DE CUISINE
DE ST-HYACINTHE INC., association professionnelle
légalement constituée en vertu de la loi des
syndicats professionnels et ayant son siège au
10 802, rue Lajeunesse, Montréal, Québec

Ci-après appelée: «l'Association» ou «le Syndicat»

ATTESTENT QUE:

Les parties aux présentes ont convenu comme suit:

50 PL 9-100 08

TABLE DES MATIÈRES

ARTICLE 1	RECONNAISSANCE SYNDICALE.....	1
ARTICLE 2	COOPÉRATION - BUT.....	1
ARTICLE 3	DROITS MUTUELS.....	5
ARTICLE 4	SÉCURITÉ SYNDICALE.....	6
ARTICLE 5	RETENUE SYNDICALE.....	6
ARTICLE 6	AFFICHAGE D'AVIS.....	7
ARTICLE 7	REPRÉSENTATION DES SALARIÉS.....	7
ARTICLE 8	ANCIENNETÉ.....	8
ARTICLE 9	POSTE VACANT.....	10
ARTICLE 10	MISE À PIED ET RAPPEL.....	12
ARTICLE 11	SUSPENSION - CONGÉDIEMENT - MESURES DISCIPLINAIRES.....	13
ARTICLE 12	SALAIRE ET PAIE.....	13
ARTICLE 13	SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL.....	14
ARTICLE 14	HEURES DE TRAVAIL.....	15
ARTICLE 15	TEMPS SUPPLÉMENTAIRE.....	16
ARTICLE 16	JOURS DE FÊTES CHÔMÉS ET PAYÉS.....	17
ARTICLE 17	VACANCES.....	18
ARTICLE 18	JOURNÉE FLOTTANTE ET PRISE D'INVENTAIRE...	20
ARTICLE 19	CONGÉS SPÉCIAUX.....	20
ARTICLE 20	ASSURANCE.....	21
ARTICLE 21	PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DES GRIEFS.....	21
ARTICLE 22	CONDITIONS GÉNÉRALES DE TRAVAIL.....	23
ARTICLE 23	CHANGEMENTS TECHNIQUES ET AUTRES.....	24
ARTICLE 24	ACCIDENT DE TRAVAIL.....	24
ARTICLE 25	DURÉE DE LA CONVENTION.....	25
	ANNEXE «A»	

ARTICLE 1 RECONNAISSANCE SYNDICALE

- 1.01 L'employeur reconnaît le syndicat comme le seul agent négociateur et mandataire de tous les salariés à son emploi, couverts par le certificat d'accréditation, émis par le Ministère du travail et de la main d'oeuvre du Québec pour toutes les conditions de travail prévues à la convention collective, ainsi que celles qui n'y sont pas prévues, en autant qu'elles affectent l'ensemble des salariés.

ARTICLE 2 COOPERATION - BUT

- 2.01 L'employeur et le syndicat désirent coopérer à l'établissement de relations de travail amicales en vue d'assurer les meilleurs intérêts de l'une et l'autre des parties.
- 2.02 L'employeur et le syndicat encouragent l'esprit de collaboration et soutiendront les mesures prises en commun dans l'intérêt des salariés et de l'employeur.
- 2.03 Le but de la présente convention est de maintenir de bonnes relations entre l'employeur et les salariés, d'améliorer les conditions de travail des salariés et de donner aux parties un moyen de promouvoir une meilleure compréhension des intérêts respectifs de chacune des parties.

INTERPRETATION DES TERMES

Dans la présente convention collective, à moins que le contexte ne s'y oppose, les termes suivants signifient:

- a) Salarié: Tout salarié régi par la présente convention selon les dispositions de la clause 1.01.
- b) Etablissement: Etablissement exploité par l'employeur et couvert selon les dispositions de la clause 1.01.
- c) Promotion: Désigne la mutation d'un salarié à une classification comportant une échelle de salaire dont le maximum est plus élevé que la classification qu'il occupait.
- d) Rétrogradation: Désigne la mutation d'un salarié à une classification comportant une échelle de salaire dont le taux maximum est moins élevé que la classification qu'il occupait.

INTERPRETATION DES TERMES (suite)

- e) Transfert: Désigne la mutation d'un salarié d'un département à un autre.

- f) Jour: A moins de stipulation contraire, le mot jour signifie jour de calendrier.

- g) Mise-à-pied: Toute réduction de la semaine normale de travail d'un salarié pour manque de travail.

- h) Chef d'équipe: Salarié qui, de façon habituelle, dirige et surveille des salariés, tout en étant affecté lui-même à la production.

- i) Conducteur de machines, Classe "A": Salarié qui transpose les données requises, fait la lecture des schémas, scie, rabote, corroye ou façonne le bois et autres matériaux, règle sa machine, les scies ou les couteaux et qui peut en faire l'entretien.

- j) Conducteur de machines, Classe "B": Salarié qui transpose les données requises, scie, rabote, corroye ou façonne le bois et autres matériaux, règle sa machine, les scies ou les couteaux et qui peut en faire l'entretien.

- k) Approvisionneur de machines: Salarié qui approvisionne des machines servant à façonner ou travailler le bois et d'autres matériaux et qui les met en marche et les arrête.

- l) Mesureur: Salarié qui détient un certificat d'une association attestant de sa capacité pour mesurer ou classer le bois.

- m) Ebéniste: Salarié qui transpose les données requises, agence le bois et en connaît les essences et qui, d'après les tracés de débitage, accomplit de façon habituelle tous les travaux de préparation, d'assemblage et de finition, en atelier, d'ouvrages visés par le champ d'application.

- n) Ouvrier d'atelier, Classe "A": Salarié qui transpose les données requises, fait la lecture des schémas et qui, au moyen d'outils et de machines qu'il règle et entretient, prépare et assemble le bois et autres matériaux ou produits en éléments préfabriqués destinés aux bâtiments de tous genres.

INTERPRETATION DES TERMES (suite)

- o) Ouvrier d'atelier, Classe "B": Salarié qui transpose les données requises et qui, au moyen d'outils et de machines qu'il règle et entretient, prépare et assemble le bois et autres matériaux ou produits en éléments préfabriqués destinés aux bâtiments de tous genres.
- p) Assembleur: Salarié qui transpose les données requises et qui, au moyen d'outils et de machines, assemble des pièces préparées de bois et autres matériaux en éléments préfabriqués destinés aux bâtiments de tous genres.
- q) Peintre, Classe "A": Salarié qui, au moyen d'équipement qu'il entretient, prépare, assortit ou applique les teintures, les couleurs, les peintures, les vernis, les laques synthétiques et autres produits.
- r) Peintre, Classe "B": Salarié qui, au moyen d'équipement qu'il entretient, applique les teintures, les couleurs, les peintures, les vernis, les laques synthétiques et autres produits.
- s) Peintre, Classe "C": Salarié qui applique en série sur tous genres de surfaces, les couches d'apprêt, les teintures ou les peintures au moyen d'équipement qu'il entretient.
- t) Vérificateur: Salarié qui transpose les données requises et qui, au moyen d'outils, s'assure de la qualité et des normes de fabrication ou vérifie l'installation d'ouvrage de menuiserie.
- u) Expéditionnaire: Salarié qui aide à contrôler la réception, l'expédition et l'inventaire de tous les produits ou matériaux pour l'entreprise; il peut, occasionnellement, conduire un tracteur ou un chariot élévateur.
- v) Mécanicien de machines fixes: Le "mécanicien de machines fixes" défini dans la Loi sur les mécaniciens de machines fixes (L.R.Q., 1964, c. M6) et ses modifications.
- w) Machiniste: Salarié affecté au réglage, à l'entretien ou à la réparation de machines ou de l'outillage manuel, à la fabrication, au modelage ou à l'affûtage des couteaux de machines, à l'affûtage des scies et à la mise en place ou au déplacement de machines ou de leurs accessoires.

INTERPRETATION DES TERMES (suite)

- x) Aide-machiniste: Salarié qui, sous la surveillance d'un machiniste, est affecté au réglage, à l'entretien ou à la réparation de machines ou de l'outillage manuel, à la fabrication, au modelage ou à l'affûtage des couteaux de machines, à l'affûtage des scies et à la mise en place ou au déplacement de machines ou de leurs accessoires.
- y) Conducteur de chariot-élévateur: Salarié qui conduit et entretient les engins de manutention.
- z) Gardien: Salarié qui fait la surveillance, le ménage, de menus travaux d'entretien ou le chauffage dans le cas d'installations non visées par la Loi des mécaniciens de machines fixes (L.R.Q., 1964, c.M6) et ses modifications.
- aa) Salarié polyvalent: Salarié qui effectue des travaux qui relèvent de plusieurs emplois sans que la durée du travail visé par chacun n'excède vingt (20) heures au cours de la semaine.
- ab) Manoeuvre: Salarié pour lequel aucun autre emploi n'est prévu dans la présente section.
- ac) Etudiant: Salarié qui fréquente une maison d'éducation de façon habituelle et dont la durée d'emploi n'excède pas soixante-cinq (65) jours ouvrables par année.
- ad) Préposé au service: Salarié qui est affecté à la manutention, au montage, au démontage, aux réparations ou aux ajustements des éléments préfabriqués destinés aux bâtiments de tous genres.

NOTES

- 1.- Le genre masculin étant employé aussi pour le féminin, on fait les substitutions nécessaires lorsqu'il y a lieu.
A moins que le contexte n'indique le contraire, le pluriel inclut le singulier et vice-versa.
- 2.- Toutes les annexes de cette convention font partie intégrante de ladite convention collective.
- 3.- Aucune clause de cette convention collective n'est inférieure à ce que stipule toute loi applicable aux salariés régis par la présente convention.

NOTES (suite)

- 4.- La langue officielle de travail est le français pour toute communication parlée ou écrite et les dispositions pertinentes de la charte de la langue française s'appliquent à la présente convention comme si elle en faisait partie.
- 5.- Les titres des articles et les sous-titres des paragraphes sont insérés pour faciliter les références seulement et ne peuvent servir à l'interprétation des clauses et/ou articles de cette convention collective.

ARTICLE 3 DROITS MUTUELS

- 3.01 Rien dans cette convention ne doit être interprété comme une renonciation à un droit ou obligation de l'employeur, du syndicat ou des salariés, en vertu d'une loi applicable présente ou future, fédérale, provinciale ou municipale.
- 3.02 Sous réserve des dispositions de la présente convention collective, le syndicat reconnaît qu'il appartient à la compagnie de diriger ses affaires et son personnel; il appartient notamment à la compagnie de:
- a) Maintenir l'ordre, la discipline et l'efficacité;
 - b) Déterminer les qualifications requises et les exigences de base de l'occupation à remplir;
 - c) Etablir, modifier et amender des règlements qui doivent être observés par les employés, notamment en matière disciplinaire;
 - d) Embaucher, terminer, permuter, re-classifier, diriger, promouvoir, rétrograder, mettre à pied et rappeler au travail, mettre à la retraite, suspendre avec ou sans solde, congédier ou discipliner pour juste motif des employés;
 - e) D'une manière générale, de diriger et d'administrer son entreprise commerciale conformément aux fins de sa destination;
 - g) Céduler la production.
- Le tout cependant assujetti au droit d'un salarié qui se croit lésé de soumettre un grief suivant la procédure prévue à l'article 21.

ARTICLE 3 DROITS MUTUELS (suite)

- 3.03 Si l'une ou l'autre des clauses de la présente convention était nulle en regard des dispositions de la loi, les autres clauses de ladite convention ne sont pas affectées par cette nullité.
- 3.04 Il est mutuellement convenu que pendant toute la durée de la présente convention, il n'y aura pas de grève, lock-out, ralentissement de travail, piquetage, boycottage, ni arrêt de travail sous peine de congédiement.

ARTICLE 4 SÉCURITÉ SYNDICALE

- 4.01 Tout salarié doit comme condition du maintien de son emploi être et demeurer membre du syndicat et payer l'équivalent de la cotisation syndicale fixée par le syndicat.
- 4.02 Tout nouveau salarié doit devenir et demeurer membre du syndicat et payer l'équivalent de la cotisation syndicale fixée par le syndicat dès son entrée en service pour l'employeur.
- 4.03 Si un salarié cesse d'être membre du syndicat ou si un nouveau salarié refuse d'y adhérer, le syndicat en donne avis écrit à l'employeur et celui-ci dans les quinze (15) jours suivants, mettra fin à l'emploi de ce salarié à moins que, pendant ce délai, il ne se soit conformé au présent article.
- 4.04 L'employeur convient de fournir au syndicat, lors de chaque remise de la cotisation syndicale mensuelle, les noms de tous les salariés, mis-à-pied, congédiés ainsi que les nouveaux salariés embauchés.

ARTICLE 5 RETENUE SYNDICALE

- 5.01 L'employeur s'engage à remettre à tout nouveau salarié au moment de son embauche la formule fournie par le syndicat concernant l'autorisation de retenue syndicale.

ARTICLE 5 RETENUE SYNDICALE (suite)

- 5.01 (suite) Sur autorisation écrite du salarié l'employeur déduit sur chaque paie des salariés l'équivalent de la cotisation syndicale fixée par le syndicat. Il remet ensuite les sommes déduites à C.T.P.S. le ou avant le 15 de chaque mois, accompagnées d'une liste des salariés pour lesquels il aura ainsi fait le prélèvement. Les feuillets T4 et TP4 indiqueront le montant des cotisations syndicales payées.

ARTICLE 6 AFFICHAGE D'AVIS

- 6.01 Les avis de nature syndicale doivent être affichés par le syndicat aux endroits habituels, à la condition que l'employeur en ait préalablement pris connaissance (sauf les avis de convocation) et qu'il les ait initialés.

ARTICLE 7 REPRÉSENTATION DES SALARIÉS

- 7.01 À la suite de la signature de la convention collective, le syndicat désignera trois (3) représentants syndicaux.
- 7.02 Un seul des trois délégués syndicaux pourra s'absenter de son travail au même moment, à l'exception des négociations.
- 7.03 Lorsque le présent article prévoit qu'un représentant du syndicat puisse s'absenter de son travail sans perte de salaire, il n'est rémunéré que pour les heures de travail au cours desquelles il aurait normalement dû travailler.
- 7.04 Les représentants autorisés du syndicat et dont la présence est nécessaire peuvent, après avoir avisé le directeur de l'usine ou, en cas d'absence, son représentant et à la condition que cela ne nuise pas aux opérations, s'absenter de leur travail et ce, pour la période de temps requise, sans perte de traitement, à l'occasion de:
- 1.- Discussions entre l'employeur et un salarié, relatives à des conditions de travail prévues à la convention collective;

ARTICLE 7 REPRÉSENTATION DES SALARIÉS (suite)

- 7.04 (suite) 2.- réunions de tout comité patronal-syndical dans l'établissement où travaille le salarié;
- 3.- rencontres avec un salarié concernant les conditions de travail prévues à la convention collective en autant qu'ils aient obtenu au préalable l'autorisation du directeur de l'usine ou, en son absence, de son représentant, telles rencontres doivent de toute façon avoir lieu au moment fixé par le directeur de l'usine ou, en son absence, par son représentant, dans un délai n'excédant pas, après la demande, les huit (8) prochaines heures ouvrables du salarié concerné.
- 7.05 Pour la négociation, la conciliation ou l'arbitrage de la convention, l'employeur ne paiera pas pour plus de trois (3) salariés.
- 7.06 Le syndicat doit fournir à l'employeur une liste des représentants et maintenir cette liste à date. Les représentants ne sont reconnus officiellement, qu'au moment où ils auront été confirmés par écrit au service du personnel.
- 7.07 Si le syndicat requiert les services d'un représentant de l'extérieur sous contrat, l'employeur consent à le recevoir.

ARTICLE 8 ANCIENNETÉ

- 8.01 L'ancienneté aux termes de la présente convention collective signifie la durée du service d'un employé depuis sa dernière date d'embauchage à la compagnie. Un employé acquiert son ancienneté rétroactivement à sa date d'embauchage après avoir complété sa période d'essai. Un employé à l'essai ne peut se prévaloir de la procédure de règlement des griefs et d'arbitrage sauf en ce qui concerne l'échelle des salaires.
- 8.02 Pour obtenir le droit d'ancienneté, un employé doit avoir complété une période de quatre-vingt-dix (90) jours de calendrier pour la compagnie. Ce salarié à l'essai devient alors un salarié régulier.

ARTICLE 8 ANCIENNETÉ (suite)

- 8.03 Le salarié qui n'a pas acquis son droit d'ancienneté peut être congédié ou suspendu sans qu'il puisse recourir à la procédure de règlement des griefs.
- 8.04 Dans les trente (30) jours qui suivront la signature de la convention, ainsi qu'à tous les six (6) mois, l'employeur fournira au syndicat une liste complète des salariés couverts par la présente convention, y compris:
Nom - adresse - téléphone - ancienneté - salaire - classification.
De plus, l'employeur affichera, le 1er janvier de chaque année, une liste d'ancienneté qui ne doit comprendre que le nom, l'ancienneté et la classification de chaque salarié.
Cette liste sera affichée pendant trente (30) jours consécutifs de calendrier au cours desquels l'employé pourra la faire corriger; après ce délai, elle sera finale jusqu'au prochain affichage.
- 8.05 Un salarié perd son droit d'ancienneté et son emploi dans les cas suivants:
- 1.- Départ volontaire;
 - 2.- renvoi pour cause juste;
 - 3.- absence de l'entreprise pour plus de deux (2) jours ouvrables consécutifs sans autorisation ou sans donner avis, à moins d'une incapacité physique de communiquer avec l'employeur;
 - 4.- absence du travail pour cause de maladie ou accident non-occupationnel pendant une période n'excédant pas douze (12) mois;
 - 5.- mise à pied pour une période excédant la durée de son ancienneté, au moment de sa mise à pied, et ce, jusqu'à un maximum de douze (12) mois;
 6. après une mise à pied pour manque de travail, fait défaut de se rapporter au travail suivant un avis téléphonique, en présence d'un représentant syndical, à moins qu'une entente constatée par écrit, ne soit intervenue entre l'employé ou l'association et la compagnie, une copie de la lettre devra être remise à l'association. À défaut de réponse à l'appel, s'il

ARTICLE 8 ANCIENNETÉ (suite)

- 8.05 (suite) fait défaut de se rapporter au travail dans les dix (10) jours ouvrables suivant l'expédition d'une lettre recommandée à sa dernière adresse fournie à l'employeur, une copie de cette lettre est remise au syndicat. S'il est impossible au salarié de reprendre son travail à cause d'une incapacité physique, il peut se prévaloir du paragraphe no 4 ci-dessus, comme si son incapacité datait du jour de sa mise à pied.
- 8.06 L'ancienneté d'un salarié continue de s'accumuler dans les cas suivants:
- a) Pour une mise à pied temporaire, jusqu'à concurrence de son ancienneté au moment de sa mise à pied, et ce, pour un maximum de douze (12) mois;
 - b) absence pour cause de maladie ou d'accident autre qu'un accident de travail pendant douze (12) mois.
- 8.07 Pour les fins d'application des dispositions de la présente convention, les absences prévues par la convention ou autrement autorisées ne constituent pas une interruption de service.

ARTICLE 9 POSTE VACANT

- 9.01 Lors de la création d'un poste ou lorsqu'un poste devient vacant, et que l'employeur décide de le combler, la préférence sera accordée au salarié qui a le plus d'ancienneté, pourvu qu'il soit compétent pour accomplir les exigences de l'emploi.
- 9.02 Lors de la création d'un nouveau poste ou lorsqu'un poste devient vacant, et que l'employeur décide de le combler, le poste doit être affiché dans les quinze (15) jours ouvrables de la date à laquelle s'est créée la vacance. Il est toutefois entendu qu'un poste annulé n'est pas un poste vacant.
- 9.03 Le poste sera affiché pendant une période de cinq (5) jours ouvrables. Le poste doit être comblé dans les quinze (15) jours ouvrables suivant la fin de l'affichage, le tout sujet aux dispositions de la présente convention concernant les postes vacants de façon temporaire.
- 9.04 Le salarié retenu à l'extérieur pour vacances peut faire valoir ses droits aux termes du présent article 9 dans la journée suivant son retour au travail.

ARTICLE 9 POSTE VACANT (suite)

- 9.05 Le salarié qui désire postuler inscrit son nom sur l'avis d'affichage dans le délai prévu. L'employeur doit remettre au syndicat la liste des salariés qui ont posé leur candidature avec leur ancienneté.
- 9.06 L'avis d'affichage devra comporter le nom du supérieur immédiat, le poste, le salaire et les heures de travail du poste offert, de même qu'une description des qualifications requises et des exigences de la tâche.
- 9.07 Un salarié affecté à un nouveau poste bénéficiera d'une période d'essai de dix (10) jours ouvrables consécutifs au cours de laquelle il lui sera possible de retourner à son ancienne occupation et à son ancien salaire. L'employeur pourra également, pendant cette période, retourner le salarié à son ancienne fonction et à son ancien salaire, si dès lors l'employeur peut prouver que ce salarié ne pourra, après sa période d'essai, être compétent pour remplir les exigences de l'emploi. Pendant la période d'essai, le salarié est rémunéré selon le salaire de la nouvelle occupation.
- 9.08 Lorsqu'un salarié est absent de son travail pour cause de maladie, d'accident ou suite à une autorisation préalable écrite de l'employeur ou en vertu de la convention, son poste n'est pas considéré comme vacant aux termes du présent article 9 et il n'y a pas matière à affichage tant et aussi longtemps que ne se sont pas écoulés cent-vingt (120) jours ouvrables conformément aux dispositions de la présente convention.
- 9.09 À compter de la date à laquelle un poste devient vacant et tant que ne sont pas écoulés quinze (15) jours ouvrables depuis la fin de la période d'affichage, le poste est comblé par un salarié désigné par l'employeur.
- 9.10 DÉPLACEMENT À UNE FONCTION NON COUVERTE PAR LA CONVENTION
Un salarié régi par la présente convention collective qui est muté à une fonction non couverte par l'unité de négociation, a le droit de revenir à l'intérieur de l'unité de négociation sans perte d'ancienneté dans les six (6) mois suivant sa mutation. Le salarié en question aura

ARTICLE 9 POSTE VACANT (suite)

- 9.10
(suite) alors accumulé valablement son ancienneté pendant la durée de sa mutation. S'il ne revient pas à l'intérieur de l'unité de négociation dans les six (6) mois de sa mutation, il perd alors son ancienneté de même que tous les droits qui s'y rattachent.

ARTICLE 10 MISE À PIED ET RAPPEL

- 10.01 Il est clairement établi et accepté par les parties que l'ancienneté est générale dans les cas de mise à pied ou de rappel, pourvu que le salarié soit compétent pour accomplir les exigences de l'emploi.
- 10.02 Lors de mises à pied temporaires, l'employeur doit en informer le ou les salarié(s) régulier(s) affecté(s) durant le quart de travail précédant celui de la mise à pied. À défaut, la clause 14.03 s'applique, mutatis mutandis. Pour les mises à pied de plus de six (6) mois, la Loi 126 sur les Normes du travail s'applique.
- 10.03 Le salarié régulier dont le poste est aboli peut choisir sa mise à pied, mais son droit de rappel est limité à l'ouverture de tout autre poste que ceux refusés, le tout en conformité avec la clause 10.01.
- 10.04 Le président du syndicat bénéficiera d'une considération préférentielle en ce qui concerne l'ancienneté pour les mises à pied.
- 10.05 Tout salarié autre qu'un salarié polyvalent, affecté à un emploi qui entraîne un taux de salaire supérieur au sien, doit toucher ce taux supérieur pour toute la durée de l'affectation. Il ne doit subir aucune diminution de salaire, lorsqu'il est affecté, pour une période n'excédant pas deux (2) semaines consécutives, à un emploi qui entraîne un taux de salaire inférieur au sien.

ARTICLE 11 SUSPENSION - CONGÉDIEMENT - MESURES DISCIPLINAIRES

- 11.01 L'employeur ou son représentant se servira d'un avis écrit pour réprimander officiellement un salarié lorsqu'il y a lieu. Une copie de l'avis sera adressée au syndicat dans les quarante-huit (48) heures de la remise au salarié; celui-ci devra le signer comme accusé réception seulement.
- 11.02 Dans les cas de matières disciplinaires, un représentant des salariés pourra assister à titre de témoin, à moins que le salarié concerné ne désire pas sa présence, à toute entrevue conduite par l'employeur.
- 11.03 Toute mesure disciplinaire de l'employeur déposée au dossier d'un salarié est retirée après douze (12) mois.
- 11.04 Dans les matières prévues au présent article, le fardeau de la preuve incombe à l'employeur.
- 11.05 Tout salarié qui se croit lésé par suite d'un avertissement écrit, d'un congédiement ou d'une suspension, soumet son grief en suivant la procédure de règlement des griefs prévue dans cette convention. S'il est établi que le congédiement ou la suspension n'est pas fondé, l'arbitre a le droit de modifier la sanction ou de réinstaller le salarié dans son occupation aux conditions qu'il déterminera quant au salaire et au maintien de ses droits.

ARTICLE 12 SALAIRE ET PAIE

- 12.01 Les salaires pour la durée de la présente convention sont ceux déterminés à l'annexe «A». L'annexe «A» fait partie intégrante de la convention.
- 12.02 La paie devra être remise à chaque salarié travaillant à l'équipe de soir, le mercredi entre 16:00 heures et minuit. Pour les employés travaillant à l'équipe de nuit, le jeudi matin entre 0:00 hre et 8:00 hres et les employés travaillant à l'équipe de jour, le jeudi entre 8:00 hres et midi.
- Les indications apparaissant au bordereau de paie actuellement utilisé, devront continuer d'y demeurer pour la durée de la convention collective.

ARTICLE 13 SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL

- 13.01 La sécurité, la santé et l'hygiène au travail sont l'affaire de tous et chacun, employeur, employé et syndicat.
- 13.02 L'employeur et le syndicat conviennent de maintenir en vigueur le comité de santé, sécurité et d'hygiène comprenant un nombre égal de représentants de l'employeur et du syndicat. Les fonctions du comité sont de voir à faire respecter la sécurité, la santé et l'hygiène industrielle dans l'entreprise. Le comité se réunira à des moments déterminés par les parties, mais pendant les heures de travail.
- 13.03 Le syndicat convient de collaborer avec la compagnie en encourageant et en donnant tout son appui en vue de l'application des mesures de santé, sécurité et d'hygiène au travail.
- 13.04 Le comité de sécurité et santé pourra s'enquérir des événements qui ont causé un accident de travail ou une maladie professionnelle et soumettre les recommandations appropriées à l'employeur.
- 13.05 Le comité de santé et sécurité pourra faire des recommandations quant à l'amélioration des conditions de travail en ce qui touche la santé, la sécurité et l'hygiène industrielle, les soumettre à l'employeur qui pourra voir à leur implantation.
- 13.06 Dans toute la mesure du possible, l'employeur rédige dans les jours suivant un accident de travail, la déclaration requise pour la commission de santé et sécurité du travail et en remet une copie au salarié concerné.
- 13.07 L'employeur met à la disposition des salariés, pendant les heures de travail, une trousse de premiers soins.
- 13.08 Les couvre-tout actuellement fournis par la compagnie pour certaines fonctions, continueront de l'être, ainsi qu'à être entretenus à ses frais s'ils le sont déjà.

ARTICLE 14 HEURES DE TRAVAIL

- 14.01 La semaine normale de travail pour tous les salariés couverts par la présente convention, est de quarante-deux (42) heures par semaine, du lundi au vendredi, réparties comme suit: du lundi au jeudi, de 7h a.m. à 16h30 p.m. et le vendredi, de 7h a.m. à 16h p.m. À l'intérieur de ces heures, une (1) heure sans solde sera accordée pour le repas. Les employés devront être à leur poste de travail à 7h a.m. et à 13h p.m., exactement. Une cloche avertira les employés à 11h55 a.m. et 16h25 p.m., (15h55 p.m. le vendredi), et ceux-ci ne devront pas quitter leur poste de travail avant le son de la cloche et pourront poinçonner leur carte de temps avant leur départ à 11h57 a.m. et 16h27 p.m. (15h57 p.m. le vendredi), respectivement.
- 14.02 Tous les salariés assujettis à la présente convention ont droit à deux périodes de repos d'un maximum de quinze (15) minutes, ce qui veut dire sans réduction de salaire par équipe normale de travail.
- Ces périodes devront être prises dans un endroit désigné par l'employeur et devront être données vers le milieu des équipes de travail.
- 14.03 Un salarié qui, sur instruction de la compagnie, se présente au travail au début de la journée régulière de travail, mais à qui on ne fournit pas au moins quatre (4) heures de travail sera payé quand même l'équivalent de quatre (4) heures de travail à son taux horaire régulier. Cependant, ceci ne s'appliquera pas dans le cas où le manque de travail est causé par une panne de machinerie ou toute autre cause de force majeure dont la preuve incombera à l'employeur.
- 14.04 Dans tous les cas de rappel au travail, le salarié est rémunéré au taux s'appliquant pour un minimum de quatre (4) heures. Il ne sera payé que pour un rappel s'il est rappelé à l'intérieur du quatre (4) heures.

ARTICLE 15 TEMPS SUPPLÉMENTAIRE

- 15.01 Toute heure de travail exécutée en dehors ou en plus des heures régulières de travail de la journée régulière (sauf pour les camionneurs) ou de la semaine régulière tel que prévu à l'article 14 est considéré comme temps supplémentaire et rémunéré au taux et demi du salaire régulier à moins de dispositions contraires à cet effet.
- 15.02 Le travail effectué les dimanches et au-dessus de quatre (4) heures de temps supplémentaire continues, en dehors d'une cédule normale de travail, sera rémunéré à raison du taux double du salaire régulier du salarié.
- 15.03 Pour fins d'application du présent article, on entend par salaire régulier, le taux horaire réel payé.
- 15.04 Le travail supplémentaire sera distribué en tenant compte des dispositions suivantes:
- a) il devra être accompli sur une base volontaire (sauf situation d'urgence), distribué aux salariés réguliers selon l'ancienneté, pourvu que le salarié soit compétent pour accomplir les exigences de l'emploi;
 - b) à défaut, l'employeur pourra exiger du travail supplémentaire des employés de son choix, avec le maximum suivant, au choix de l'employeur:
 - 1. pour les lundi, mardi et mercredi, trois (3) heures, un même soir, ou quatre (4) heures, réparties deux (2) heures par soir;
 - 2. pour le samedi, quatre (4) heures.
- 15.05 Le salarié qui travaille au moins deux (2) heures en temps supplémentaire immédiatement après sa cédule régulière de travail a droit à une période de repos de quinze (15) minutes payées. Si le temps supplémentaire est de trois (3) heures et plus, l'employé pourra, à son choix, prendre une (1) heure sans solde pour le repas, avant le début de tel temps supplémentaire, ou bénéficier d'une période de repos de quinze (15) minutes payées, après deux (2) heures de temps supplémentaire.
- 15.06 Il est entendu entre les parties qu'un employé ne peut travailler dans un endroit où il n'y a pas d'éclairage.

ARTICLE 16 JOURS DE FÊTES CHOMÉS ET PAYÉS

16.01 Tout salarié régulier ayant complété soixante (60) jours de travail continu, doit être rémunéré pour les jours chômés de fêtes suivants quelque soit le jour de leur survenance.

- 1.- Premier de l'An;
- 2.- le lendemain du premier de l'An;
- 3.- la fête de la Reine;
- 4.- le lundi de Pâques;
- 5.- la St-Jean-Baptiste;
- 6.- la Confédération;
- 7.- la Fête du Travail;
- 8.- l'Action de Grâce;
- 9.- la Veille de Noël;
- 10.- le jour de Noël;
- 11.- le lendemain de Noël;
- 12.- la Veille du premier de l'An.

Cependant, si l'une ou l'autre de ces fêtes survient un samedi ou un dimanche, elle sera reportée à un autre jour fixé par entente entre la compagnie et le syndicat.

- 16.02
- a) Pour que lui soit payé les jours fériés ci-haut mentionnés, l'employé devra accomplir sa journée normale de travail le jour ouvrable précédant et suivant immédiatement le jour férié, sauf absence autorisée en vertu de la présente convention collective ou en vertu d'une autorisation spéciale écrite de l'employeur.
 - b) Si un jour férié tombe pendant la semaine de vacances d'un employé, celui-ci recevra, en plus de sa rémunération de vacances, une journée additionnelle de salaire pour ledit jour férié chômé et payé.
 - c) De façon particulière, tout salarié mis à pied dans les cinq (5) jours ouvrables précédant immédiatement l'une des fêtes énumérées à l'article 16.01, bénéficiera de cette fête payée.

16.03 L'indemnité payée pour chacun des congés ci-haut énumérés, est équivalente au taux horaire de l'employé multiplié par le nombre d'heures régulières de travail qu'il aurait dû normalement recevoir la journée de ce congé plus la prime de soir ou de nuit selon le cas (si applicable).

ARTICLE 16 JOURS DE FÊTES CHÔMÉS ET PAYÉS

- 16.04 Tous les employés travaillant un jour de fête ci-haut mentionné seront rémunérés au taux de temps et demi pour les heures travaillées plus la rémunération de la fête.

ARTICLE 17 VACANCES

- 17.01 Les vacances annuelles des salariés seront accordées de la façon suivante:

- a) tout salarié qui, au 31 mars de chaque année n'a pas complété une année de service pour le compte de l'employeur, a droit à autant de journées de vacances qu'il a de mois d'emploi, avec un maximum de dix (10) jours rémunérés conformément aux dispositions de la loi;
- b) tout salarié qui, au 31 mars de chaque année, a complété une année de service au compte de l'employeur, aura droit à deux (2) semaines de vacances payées à raison de 4% de ses rémunérations totales;
- c) tout salarié qui, au 31 mars de chaque année, a complété quatre (4) années de service pour le compte de l'employeur, a droit à deux (2) semaines de vacances payées à raison de 5% de ses rémunérations totales;
- d) tout salarié qui, au 31 mars de chaque année, a complété cinq (5) années de service pour le compte de l'employeur, a droit à trois (3) semaines de vacances payées à raison de 6% de ses rémunérations totales;
- e) tout salarié qui, au 31 mars de chaque année, a complété dix (10) années de service (huit (8) années de service, à compter de la deuxième année de convention) pour le compte de l'employeur, a droit à trois (3) semaines de vacances, à raison de 7% de ses rémunérations totales;
- f) tout salarié qui, au 31 mars de chaque année, a complété quinze (15) années de service (douze (12) années de service, à compter de la deuxième année de convention) pour le compte de l'employeur, a droit à quatre (4) semaines de vacances payées, à raison de 8% de ses rémunérations totales.

ARTICLE 17 VACANCES (suite)

- 17.01 (suite) La rémunération totale comprend tous gains y compris, salaire brut, bénéfices marginaux, etc. qu'un employé a fait entre le 1er avril et le 31 mars de chaque année.
- 17.02 La compagnie fermera son usine pour une période de deux (2) semaines entre le 1er juillet et le 15 août de chaque année. Mais, en autant que possible, les dates de fermeture coïncideront avec la période des vacances annuelles du secteur de la construction.
- 17.03 Le salarié ayant droit à une troisième (3e) semaine de vacances pourra la prendre durant la période de référence, après entente avec la compagnie, mais suivant un avis à cette dernière d'au moins 15 jours; à son choix, par un avis donné au plus tard le 1er juillet, il peut être compensé pour la semaine, payée en même temps que la paie normale de vacances.
- 17.04 Une semaine de vacances devra comprendre sept (7) jours consécutifs.
- 17.05 Les vacances sont payables le jeudi avant le départ pour les vacances en même temps que la paie régulière.
- 17.06 Un salarié qui quitte son emploi avant le 1er avril ou qui est congédié, a droit au paiement des vacances prévues à l'article 17.01 selon les années de service en proportion du nombre de mois travaillés depuis le 1er avril précédent.
- 17.07 Un salarié qui se marie a priorité pour le choix des vacances.
- 17.08 Tout salarié qui a au moins un (1) an d'ancienneté peut obtenir sur avis d'un mois, un congé sans solde d'une durée maximum de vingt (20) jours ouvrables, pour motif sérieux. Toutefois, il ne devra pas y avoir en congé, sans solde, en même temps, plus d'un salarié. Ce congé est octroyé par ordre d'ancienneté parmi ceux qui en font la demande.

ARTICLE 18 JOURNÉE FLOTTANTE ET PRISE D'INVENTAIRE

18.01 L'employeur accorde à tous les salariés réguliers ayant complété une (1) année de service continu, une (1) journée flottante payée par année de convention. Pour bénéficier de ce congé, l'employé devra aviser son supérieur immédiat dans un délai raisonnable auquel, il voudra employer cette journée flottante. L'employé qui aura utilisé une journée flottante, devra recevoir comme indemnité, l'équivalent d'une journée normale de travail. Si l'employé ne l'utilise pas, l'employeur s'engage à lui payer l'équivalent d'une journée normale de travail, à tous les mois d'avril de chaque année.

18.02 La prise de l'inventaire, par les chefs d'équipe, se fera immédiatement après la journée normale de travail coïncidant le ou immédiatement précédant le 30 septembre de chaque année.

ARTICLE 19 CONGÉS SPÉCIAUX

- 19.01 Tout salarié bénéficie d'un congé payé dans les cas suivants:
- a) à l'occasion du décès de son conjoint de droit ou de faits ou à l'occasion du décès de son enfant: cinq (5) jours;
 - b) à l'occasion du décès de son père ou de sa mère: trois (3) jours de congé commençant avec le jour du décès ne s'étendant pas au-delà du jour des funérailles;
 - c) à l'occasion du décès de son frère, soeur, beau-père ou belle-mère: deux (2) jours de congé commençant avec le jour du décès ne s'étendant pas au-delà du jour des funérailles;
 - d) à l'occasion du décès de son grand-père, grand-mère, beau-frère ou belle-soeur: le salarié bénéficiera d'une (1) journée de congé, le jour des funérailles;
 - e) à l'occasion de la naissance ou de l'adoption d'un enfant: un (1) jour;
 - f) à l'occasion du mariage du salarié: un (1) jour ouvrable soit, le dernier jour de travail avant la date de son mariage, à la condition que le salarié ait avisé l'employeur au moins un (1) mois à l'avance.

ARTICLE 19 CONGÉS SPÉCIAUX (suite)

- 19.01 (suite) NOTE: Conjoint de fait signifie, une personne non mariée résidant en permanence depuis plus de trois (3) ans avec un salarié non marié de sexe opposé que ce dernier présente ouvertement comme son conjoint et dont il est le principal soutien.
- 19.02 Dans tous les cas d'absence aux termes du présent article, l'employeur peut exiger du salarié la production de documents justificatifs, tel certificat de décès, etc. De plus, le salarié a droit aux congés mentionnés aux alinéas a) à e) de la clause 19.01 que si ces événements tombent un jour ouvrable pour le salarié.

ARTICLE 20 ASSURANCE

- 20.01 Un plan d'assurance-groupe est présentement en vigueur dans l'entreprise et il continuera de s'appliquer à tous les salariés réguliers permanents ayant complété leur période de probation.
- 20.02 Ce régime d'assurance-groupe deviendra obligatoire pour tous les salariés réguliers permanents qui auront complété leur période de probation.
- 20.03 Les modalités de paiement de la prime d'assurance seront de 50% par l'employeur et de 50% par l'employé, pour tous les employés après leur période de probation.
- 20.04 Les bénéfices prévus audit régime d'assurance-groupe ne pourront être modifiés que du consentement des parties à la présente convention collective.
- 20.05 La police d'assurance demeurera émise au nom de l'employeur. L'employeur s'engage à transmettre dans un délai raisonnable un devis explicatif.

ARTICLE 21 PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DES GRIEFS

- 21.01 Lorsque naîtra un grief concernant l'interprétation, l'application ou la violation de la présente convention collective de travail, le salarié concerné, accompagné d'un délégué du syndicat ou d'un officier du syndicat,

ARTICLE 21 PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DES GRIEFS (suite)

- 21.01 (suite) rencontrera son supérieur immédiat pour lui soumettre son grief par écrit dans les dix (10) jours ouvrables de la naissance du grief. Ce délai est de rigueur et ne peut être prolongé que par entente écrite entre les parties.
- 21.02 Le supérieur immédiat du salarié concerné, devra faire part au salarié dans les cinq (5) jours ouvrables suivant l'entrevue précitée, de sa décision écrite.
- 21.03 Si le salarié n'est pas satisfait de la décision de son supérieur, ou si ce dernier ne rend pas de décision, il pourra, par l'entremise du syndicat, soumettre son grief par écrit à son gérant ou son remplaçant autorisé dans les dix (10) jours ouvrables suivants.
- 21.04 Le gérant ou son remplaçant autorisé devra, dans un délai de cinq (5) jours ouvrables de la réception de l'avis écrit mentionné à l'article précédent, informer par écrit le syndicat de sa décision et en faire parvenir une copie au salarié concerné.
- 21.05 Tout grief qui n'aura pas été réglé au stage antérieur de façon satisfaisante, pourra être soumis à l'arbitrage par l'une ou l'autre des parties, la partie qui le désire faisant connaître son intention à l'autre par écrit, dans les dix (10) jours ouvrables de la décision de l'employeur.
- 21.06 Le tribunal d'arbitrage sera formé d'un arbitre unique nommé par les parties, ou à défaut d'entente entre elles, suivant les dispositions du Code du Travail.
- 21.07 L'arbitre n'aura pas le pouvoir de changer, modifier ou altérer les termes de la présente convention, ni y ajouter quoi que ce soit.
- 21.08 Toutes les séances d'arbitrage se tiendront à St-Hyacinthe, à un endroit désigné par l'arbitre.
- 21.09 Aucun grief ne peut être soumis à l'arbitrage avant d'avoir passé par tous les stages de la procédure de grief, à moins que les parties d'un commun accord, par écrit, en conviennent autrement.

ARTICLE 21 PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DES GRIEFS (suite)

- 21.10 L'arbitre, à l'intérieur de sa juridiction aura le pouvoir, soit de confirmer la position prise par l'employeur, soit d'annuler ladite décision et lui substituer celle qui lui semble juste et équitable dans les circonstances, et sa décision sera finale et liera les parties concernées.
- 21.11 Chacune des parties aux présentes, accepte de défrayer la moitié des frais et honoraires de l'arbitre unique et assume les frais et honoraires de son représentant respectif devant le tribunal d'arbitrage.
- 21.12 Le syndicat peut présenter un grief collectif. Ce grief devra être soumis par écrit, dans les cinq (5) jours ouvrables de sa naissance et ne sera pas assujetti à la procédure des clauses 21.01 et 21.02.
- 21.13 L'employeur se sert d'avis écrit pour avertir un salarié lorsqu'il y a lieu de réprimander officiellement. Aucun salarié ayant terminé sa période de probation n'est congédié, suspendu ou rétrogradé pour motif disciplinaire sans que cette ligne de conduite ait été suivie.
- La seule exception a trait au cas de congédiement pour cause grave. Une (1) copie sera remise au salarié et une autre au syndicat.

ARTICLE 22 CONDITIONS GÉNÉRALES DE TRAVAIL

- 22.01 Les salariés recevant un salaire supérieur à celui déterminé dans la présente convention continueront à bénéficier des mêmes avantages.
- 22.02 Il est convenu que l'employeur ne conclut aucune entente individuelle contraire ou venant en conflit avec les dispositions et les buts de cette convention, avec aucun salarié régi par cette convention.
- 22.03 Le travail normalement accompli par les employés inclus dans l'unité de négociation, autre que le travail normalement accompli par les employés exclus de l'unité de négociation avant la date de signature de cette convention, ne sera pas accompli par les employés exclus de l'unité de négociation, excepté dans les cas suivants:

ARTICLE 22 CONDITIONS GÉNÉRALES DE TRAVAIL (suite)

- 22.03 (suite)
- a) entraînement, aide, enseignement ou démonstration ou dans l'intérêt de la sécurité;
 - b) travail expérimental ou correction de problèmes techniques;
 - c) travail accompli dans un cas d'urgence;
 - d) quand les employés sont absents et qu'il n'y a personne pour les remplacer.

22.04 Un salarié qui est appelé à agir comme juré reçoit la différence, s'il y a lieu, entre son traitement régulier pour chaque demi-journée où il a été retenu à la Cour, et l'indemnité qui lui a été versée à ce titre.

22.05 L'employeur s'engage à distribuer des copies de la convention collective à chaque salarié et au syndicat dans les soixante (60) jours de la signature de la présente convention.

ARTICLE 23 CHANGEMENTS TECHNIQUES ET AUTRES

23.01 Dans l'éventualité de changements techniques ou technologiques comportant une modification substantielle des exigences de base d'une occupation, l'employeur déterminera les exigences de base de l'occupation de même que le taux de salaire qui lui, est établi en tenant compte des autres tâches semblables dans l'entreprise. Dans les trente (30) jours de l'entrée en vigueur de telle modification, le syndicat pourra déposer un grief à l'arbitrage afin de contester le taux de salaire ainsi établi.

ARTICLE 24 ACCIDENT DE TRAVAIL

24.01 En cas d'accident de travail, si un employé est obligé de s'absenter momentanément pour aller à la clinique, ou à tout autre endroit en vue de recevoir des soins immédiats, il ne sera pas obligé de poinçonner sa carte au départ et au retour. Après avoir avisé son supérieur, sa carte sera poinçonnée par un officier de la compagnie qui mentionnera la raison du départ. À son retour, l'employé ou un officier de la compagnie poinçonnera afin que l'employé soit payé entièrement.

ARTICLE 24 ACCIDENT DE TRAVAIL (suite)

- 24.02 Toute absence, mais sans solde, pendant les heures de travail pour soins découlant d'accident de travail ne pourra se faire sans avoir au préalable obtenu un rendez-vous écrit du médecin. De même, lorsqu'il devra pendant les heures de travail se présenter à nouveau pour soins découlant de ce même accident jusqu'à sa guérison et son congé de cette institution, il devra alors se procurer un avis de rendez-vous du médecin ou de l'hôpital et/ou de la clinique.

ARTICLE 25 DURÉE DE LA CONVENTION

- 25.01 La présente convention entre en vigueur le 1er avril 1984 et le demeure pour une durée de trois (3) ans, soit jusqu'au 31 mars 1987.
- 25.02 Malgré les dispositions de l'article 25.01, la convention collective continue de s'appliquer pendant la période de négociation jusqu'à ce qu'un renouvellement soit intervenu entre les parties ou bien jusqu'à ce que le droit à la grève ou au «lock-out» soit acquis.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé ce 11^e jour du mois de mai 1984.

LAMTECH INC.

Benjamin

France Lussier

ASSOCIATION DES FABRICANTS
D'ARMOIRES DE CUISINE DE
ST-HYACINTHE INC.

Rock Bausgott

Leclerc

Jacques Hôves

ANNEXE «A»

Tous les salariés, à l'emploi de la compagnie au jour de la signature de la convention collective, bénéficieront, aux dates d'augmentation apparaissant ci-bas, les taux suivants:

Classification des emplois	1/4/84	1/10/84	1/4/85	1/10/85	1/4/86	1/10/86
Chef d'équipe	8,25\$	8,50\$	8,80\$	9,05\$	9,30\$	9,55\$
Conducteur de machines:						
Classe A	8,05	8,30	8,60	8,85	9,10	9,35
Classe B (2 ans d'expérience)	7,95	8,20	8,50	8,75	9,00	9,25
(moins de 2 ans d'expérience)	7,65	7,90	8,20	8,45	8,70	8,95
Approvisionneur de machines	7,45	7,70	8,00	8,25	8,50	8,75
Mesureur	8,40	8,65	8,95	9,20	9,45	9,70
Ébéniste	8,25	8,50	8,80	9,05	9,30	9,55
Ouvrier d'atelier:						
Classe A	8,05	8,30	8,60	8,85	9,10	9,35
Classe B	7,65	7,90	8,20	8,45	8,70	8,95
Assembleur	7,45	7,70	8,00	8,25	8,50	8,75
Peintre:						
Classe A	8,05	8,30	8,60	8,85	9,10	9,35
Classe B	7,65	7,90	8,20	8,45	8,70	8,95
Classe C	7,45	7,70	8,00	8,25	8,50	8,75
Vérificateur	8,05	8,30	8,60	8,85	9,10	9,35
Expéditionnaire	8,05	8,30	8,60	8,85	9,10	9,35
Chauffeur de camion	8,05	8,30	8,60	8,85	9,10	9,35
Mécanicien de machines fixes	7,75	8,00	8,30	8,55	8,80	9,05
Machiniste	8,05	8,30	8,60	8,85	9,10	9,35
Aide-machiniste	7,65	7,90	8,20	8,45	8,70	8,95
Conducteur de chariot élévateur	7,95	8,20	8,50	8,75	9,00	9,25
Gardien	7,25	7,50	7,80	8,05	8,30	8,55
Salarié polyvalent	7,95	8,20	8,50	8,75	9,00	9,25
Manoeuvre	7,05	7,30	7,60	7,85	8,10	8,35
Étudiant	5,75	6,00	6,00	6,00	6,25	6,50
Préposé au service	8,05	8,30	8,60	8,85	9,10	9,35

TAUX À L'EMBAUCHE:

Le taux d'un nouveau salarié, à l'exception des étudiants, est réduit de 0,25\$ l'heure durant les trois (3) premiers mois d'emploi, basé sur le taux respectif de chacun des emplois.

.../

ANNEXE «A» (suite)Ancienneté de l'employé:Année

	Taux apparaissant ci-haut
0 à 2	
2 à 3	+ .05
3 à 4	+ .10
4 à 5	+ .15
5 à 6	+ .20
6 à 7	+ .25
7 à 8	+ .30
8 à 9	+ .35
9 à 10	+ .40
10 à 11	+ .45
11	+ .50

Le taux d'ancienneté déjà acquis demeure, mais les augmentations suivantes pour ancienneté se feront selon le rythme mentionné au tableau ci-haut, soit à raison de 0,05\$ par année.