



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

DÉPÔT

Dépôt N°:

8	4	1	2	0	1	6
---	---	---	---	---	---	---

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 **03249-0**

Objet	<input type="checkbox"/> 1 ^{ère} convention <input checked="" type="checkbox"/> Renouvellement <input type="checkbox"/> Entente <input type="checkbox"/> Autres	Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances	Q 15032-01
Date	Signature: 84-11-25 Réception: 84-12-03	Durée	Du: 84-07-02 Au: 87-07-02 Nombre de salariés régis par la convention collective: 20

Association	Employeur
<input type="checkbox"/> Déposant Syndicat des employés du bois ouvré de la Région de la Pocatière	<input type="checkbox"/> Déposant Caron & Fils Meuble Inc. rue de la Gare La Pocatière, Qc
<input checked="" type="checkbox"/> Déposant, si autre que les parties Fédération Nationale des Syndicats du bâtiment et du Bois Inc. 155 est, Boul. Charest Québec, Qc G1K 3G6 Att: Mme Raymonde Danis	<div style="text-align: right; margin-right: 20px;"> <i>20 pps</i> </div> Région: 03-03 Activité: 2619 (5) Affiliation: 06 (CSN)

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

Remarques

Pour le commissaire général du travail

Signature: <i>J. Tremblay</i>	Date: 84-12-04
-------------------------------	-----------------------

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

CONVENTION COLLECTIVEDU TRAVAILINTERVENUE ENTRE:

Caron et Fils Meubles Inc.
Rue de la Gare
LaPocatière (Québec)

Ci-après appelé:

"L'EMPLOYEUR"

ET

Le Syndicat des Employés du Bois Ouvré
de la Région de LaPocatière (C.S.N.)
155 est, Boulevard Charest
Québec (Québec)

Ci-après appelé:

"LE SYNDICAT"

84 DEC - 3 14:08

TABLE DES MATIERES

ARTICLE:

PAGE:

1	Juridiction.....	2
2	But.....	2
3	Reconnaissance.....	2
4	Droits de l'Employeur et des salariés.....	2
5	Activités syndicales.....	3
6	Régime syndical.....	4
7	Précompte.....	4
8	Ancienneté.....	4
9	Application du droit d'ancienneté.....	5
10	Perte d'ancienneté.....	6
11	Discipline.....	7
12	Jours fériés payés.....	7
13	Vacances payées.....	8
14	Heures de travail.....	8
15	Temps supplémentaire.....	10
16	Minimum de paie.....	10
17	Période de repos.....	10
18	Taux de salaire.....	10
19	Paie.....	10
20	Mecanisme de règlement des griefs.....	11
21	Délégués de département.....	12
22	Sécurité, hygiène, bien-être.....	13
23	Congés sociaux et de maternité.....	14
24	Droits acquis.....	16
25	Langue de travail.....	16
26	Avis de mise-à-pied.....	16
27	Durée de la convention.....	16
	ANNEXE "A" - SALAIRES.....	18

ARTICLE 1 JURIDICTION

1.01 Cette convention collective, ci-après appelée "LA CONVENTION", s'applique à tous les salariés de l'Employeur, au sens du Code du Travail, visés par le certificat d'accréditation du Ministère du Travail et de la Main-d'Œuvre, en date du 19 février 1973.

ARTICLE 2 BUT

2.01 Le but de la présente convention est de maintenir des relations harmonieuses entre l'Employeur et ses salariés et d'établir des conditions de travail qui rendent justice à tous.

ARTICLE 3 RECONNAISSANCE

3.01 L'Employeur reconnaît que le Syndicat est accrédité par le Ministère du Travail et de la Main-d'Œuvre du Québec, comme seul agent négociateur de ses salariés pour les fins de la présente convention, et qu'il a tous les droits inhérents à telle accréditation.

ARTICLE 4 DROITS DE L'EMPLOYEUR ET DES SALARIÉS

4.01 Le Syndicat reconnaît que c'est la fonction exclusive de l'Employeur de diriger et de gérer son entreprise selon ses obligations, ainsi que de juger de la qualité des produits fabriqués chez Canon & Fils Meubles Inc., mais de façon compatible avec les dispositions de la convention.

4.02 Rien dans cette convention ne doit être interprété comme une renonciation à quelque droit ou obligation de l'Employeur, des salariés ou du Syndicat, en vertu de quelque Loi applicable, fédérale ou provinciale.

4.03 a) En aucun temps, que ce soit en cas d'urgence ou autre, aucun travail ne doit être exécuté par du personnel exclu de l'unité de négociation. Cependant, en plus de l'exception mentionnée en "b", un représentant de l'Employeur peut effectuer des tests, des essais et entraîner un salarié sur des machines, outils ou sur une nouvelle occupation de poste.

b) Le contremaître peut cependant aider les salariés à compléter le travail, dans le cadre d'une journée normale de travail.

c) Il est entendu que le fait d'appliquer "a" et "b" ne peut causer ou maintenir de mise-à-pied de salariés.

4.04 Tout changement technologique ne doit pas modifier la journée normale de travail du salarié. Si ces changements occasionnent des mises-à-pied ou empêchent le retour d'un salarié, l'Employeur avise le Syndicat et s'engage à reprendre le ou les salariés concernés dès qu'une ouverture se présente.

4.05 a) L'Employeur a le droit de donner des contrats de travail à des entreprises privées de l'extérieur. Ces contrats ne doivent pas comprendre de travaux accomplis par des salariés ayant de l'ancienneté, sauf si la Compagnie n'a pas les outils ou l'équipement nécessaire ou

qu'elle n'a pas les ouvriers qualifiés et disponibles immédiatement pour accomplir le travail de façon efficace, économique ou dans les délais prévus.

b) L'Employeur peut faire fabriquer à l'extérieur tous les prototypes ou échantillons qu'il entend utiliser pour sa production.

4.06 Toute disposition de cette convention est sujette à la procédure de griefs.

4.07 Tout salarié peut accepter ou refuser de travailler comme chef d'équipe à la demande de l'Employeur, pour la durée du présent contrat.

4.08 Le salarié agissant comme chef d'équipe ne peut embaucher, mettre à pied du personnel, ni donner des mesures disciplinaires.

4.09 L'Employeur affiche au tableau le nom du (ou des) chef(s) d'équipe ainsi choisi(s).

4.10 Le salarié agissant comme chef d'équipe bénéficie d'une prime de trente-cinq cents (\$0.35) l'heure, pour la durée de son mandat seulement.

ARTICLE 5 ACTIVITES SYNDICALES

5.01 Sur rendez-vous, l'Employeur s'engage à recevoir dans ses bureaux, les représentants autorisés du syndicat, ses conseillers techniques et agents d'affaires, pour discuter et régler tout grief relatif à l'interprétation et à l'application de la présente convention; l'Employeur doit leur donner les informations et documents pertinents.

5.02 1- L'Employeur accorde les congés nécessaires, sans paie, aux représentants désignés par le Syndicat pour participer aux activités syndicales. Pas plus de deux (2) représentants peuvent s'absenter en même temps. Dans le cas d'une absence prévue de deux (2) jours et plus, le Syndicat doit avertir par écrit, au moins cinq (5) jours à l'avance, sauf dans les cas d'urgence ou de force majeure, avec une absence de dix (10) jours maximum par année, par représentant.

2- Comité de négociation:

Il est entendu que le comité de négociation du Syndicat, composé de deux (2) membres, est libéré sans paie; ces libérations ne sont pas comprises dans le calcul prévu à l'alinéa 1.

3- L'Employeur maintient la paie des salariés absents selon 5.02.1 et 5.02.2. Le Syndicat lui rembourse les montants facturés pour les absences dans les quinze (15) jours suivants, à défaut de quoi l'Employeur pourra se rembourser à même les prélèvements pour cotisations syndicales; ceci constitue une exception à l'article 7.02.

5.03 Le syndicat peut afficher les convocations d'assemblées, les listes d'ancienneté ainsi que les noms des délégués de département sur un tableau installé à un endroit visible de l'atelier.

5.04 Les membres de l'exécutif du Syndicat possèdent une ancienneté préférentielle, c'est-à-dire qu'ils sont les derniers mis à pied et les premiers rappelés au travail, en autant qu'ils puissent remplir les exigences normales de la tâche disponible.

ARTICLE 6 REGIME SYNDICAL

6.01 Tous les salariés doivent, comme condition du maintien de leur emploi, être membres en règle du Syndicat pendant la durée de la présente convention; et ce, à la signature de la convention.

6.02 Tout nouveau salarié doit, à son embauchage, adhérer au Syndicat et à la retenue syndicale telle que fixée par le Syndicat.

ARTICLE 7 PRECOMPTE

7.01 L'Employeur déduit de la paie hebdomadaire de chaque salarié une somme fixe, déterminée par le Syndicat, représentant une fraction de la cotisation mensuelle ou une somme égale à cette partie de cotisation.

7.02 L'Employeur remet les montants ainsi perçus au secrétaire-trésorier du Syndicat dans les dix (10) premiers jours du mois suivant la perception; l'Employeur annexe une liste des salariés en y indiquant le montant perçu de chacun d'eux.

ARTICLE 8 ANCIENNETE

8.01 L'ancienneté signifie la durée d'emploi d'un salarié pour l'Employeur depuis la date de son embauchage; et ce, selon les dispositions du présent article.

8.02 PERIODE D'ESSAI:

Tout salarié, pour acquérir le droit d'ancienneté, doit d'abord effectuer une période d'essai de soixante (60) jours dans l'unité de négociation. Cette période peut être extentionnée par entente avec le Syndicat dans le cas de travailleurs handicapés.

8.03 Durant qu'il complète cette période d'essai, tout salarié exerçant une occupation dans l'unité de négociation est assujéti à toutes les dispositions de la présente convention, sauf que n'ayant aucun droit d'ancienneté, il ne peut invoquer la clause d'ancienneté pour contester une décision de l'Employeur concernant un déplacement de main-d'oeuvre, tel qu'une démotiion, une promotion, un transfert, une mise-à-pied ou un réembauchage, et ne peut faire de grief s'il est congédié.

8.04 Une fois qu'il a complété soixante (60) jours de travail pour l'Employeur, un salarié acquiert son droit d'ancienneté et celle-ci est calculée à compter de sa date d'embauchage.

8.05 Un salarié promu ou transféré en dehors de l'unité de négociation conserve son ancienneté durant les trente (30) jours ouvrables qui suivent son transfert, délai durant lequel il peut retourner à l'intérieur de l'unité de négociation.

8.06 Tous les trois (3) mois, l'employeur s'engage à remettre au Syndicat la liste de ses salariés en y spécifiant leur ancienneté.

ARTICLE 9 APPLICATION DU DROIT D'ANCIENNETE

9.01 PRINCIPE GENERAL

Dans tous les cas de déplacements de main-d'oeuvre et sujet aux dispositions de cet article, l'Employeur convient d'accorder la préférence au salarié qualifié ayant le plus d'ancienneté.

9.02 Aux fins de la présente convention, un salarié qualifié est un salarié capable de remplir les exigences normales de la tâche concernée.

9.03 a) Dans le cas où un poste permanent est devenu vacant, ou d'un nouveau poste, si l'Employeur désire le combler, il doit l'afficher durant les trois (3) jours ouvrables de la décision de combler le poste.

b) Le ou les salariés désireux d'obtenir ce poste signent leur nom sur l'avis durant la période d'affichage.

c) Dans le cas d'un salarié en congé, ou dans le cas d'un salarié accidenté ou malade mais pouvant reprendre le travail dans les délais prescrits régissant le comblement du poste, et qui voudrait postuler pour la poste affiché, le Syndicat pourra inscrire son nom sur la liste durant la période d'affichage, après que le salarié ait avisé la Direction de son intention de postuler par ce moyen.

d) L'Employeur, dans les dix (10) jours ouvrables suivant la période d'affichage, accorde le poste au salarié qualifié ayant le plus d'ancienneté, et qui a apposé sa signature sur l'avis d'affichage.

e) Advenant le cas où aucun salarié ne serait qualifié pour le poste, les dispositions des articles 9.05 et 9.07 s'appliquent, comme s'il s'agissait d'une mutation ou d'une promotion.

f) L'Employeur doit transmettre au Syndicat copie de cet avis sur lequel les postulants ont apposé leur signature, ainsi que le nom du candidat choisi, dans les cinq (5) jours ouvrables suivant le délai mentionné en "d".

g) Le salarié qui se voit attribuer un poste par la procédure mentionnée au présent article, ne pourra postuler à nouveau avant six (6) mois de la dite attribution.

h) Cette procédure ne s'applique pas:

- i- Dans le cas du remplacement d'un salarié absent;
- ii- pendant le délai prévu à l'article 9.07 (45 jours de travail).

l) Cette procédure n'enlève rien au droit de l'Employeur de nommer quelqu'un de façon intérimaire pour combler le poste vacant pendant l'application du présent article.

9.04 Dans les cas de transfert permanent, rétrogradation, mise-à-pied, rappel au travail, l'Employeur doit accorder la préférence au salarié qualifié qui a le plus d'ancienneté, en conformité avec les dispositions de 9.01 et 9.02.

9.05 Dans les cas de promotion, si aucun salarié n'est qualifié, le salarié possédant le plus d'ancienneté parmi ceux qui ont fait application jouit d'une période d'une durée maximum de quarante-cinq (45) jours ouvrables pour se qualifier. Cette période peut être extensionnée par entente entre les parties.

9.06 Le rappel au travail à la suite d'une mise-à-pied se fait dans ordre inverse de la mise-à-pied.

9.07 Le salarié déplacé à un autre département à la demande de l'Employeur ou à sa demande personnelle, doit retourner à son ancienne occupation si l'Employeur, dans un délai de quarante-cinq (45) jours de travail de la mutation, ne le juge pas satisfaisant pour sa nouvelle occupation, ou si dans le même délai le salarié lui-même veut revenir à son ancienne occupation.

9.08 PREAVIS DE MISE A PIED

Lors de la mise-à-pied d'un salarié, l'Employeur avise cinq (5) jours avant cette mise-à-pied le Syndicat.

ARTICLE 10 PERTE D'ANCIENNETE

10.01 Un salarié perd son ancienneté et les droits qui s'y rattachent lorsque:

1. Il quitte volontairement son emploi;
2. il est congédié pour juste cause;
3. il ne se rapporte pas à son travail durant trois (3) jours ouvrables consécutifs sans motiver valablement son absence;
4. il a fait défaut, au cas de suspension de travail pour pénurie d'ouvrage, de reprendre son travail dans les trois (3) jours ouvrables qui suivent un avis de retour à l'usine par lettre recommandée et postée par l'Employeur à sa dernière adresse connue, avec copie au Syndicat. Toutefois, le salarié ne perd pas son ancienneté et les droits qui s'y rattachent s'il fournit à l'Employeur des raisons valables de ne pas se présenter au travail, et qu'il a avisé l'Employeur par lettre recommandée dans ce même délai; sauf dans les cas de force majeure;

5. il est mis à pied pendant plus de vingt (20) mois consécutifs, ou malade durant plus de trente (30) mois consécutifs.

ARTICLE 11 DISCIPLINE

- 11.01 Les parties conviennent que la réprimande, la suspension ou le congédiement sont des mesures disciplinaires susceptibles d'être appliquées par l'Employeur en tenant compte de la gravité et de la fréquence de l'offense reprochée, de façon à ce que la sanction imposée soit proportionnelle à la faute commise, le tout sous réserve de la procédure de griefs.
- 11.02 Le fardeau de la preuve incombe à l'Employeur en ce qui concerne l'article 11.01.
- 11.03 Dans le cas d'un acte posé par un salarié entraînant une mesure disciplinaire quelconque, l'Employeur communique au salarié concerné un avis donnant les précisions à ce sujet dans les dix (10) jours ouvrables de l'acte posé, avec copie au Syndicat.
- 11.04 Toute réprimande, avis ou sanction ne peut être invoquée contre un salarié après neuf (9) mois.
- 11.05 S'il est établi que le salarié a été congédié ou suspendu injustement, ce dernier est réintégré dans ses fonctions avec tous les droits et privilèges prévus à la convention, avec remboursement du salaire, depuis la date de réinstallation du salarié, tout en tenant compte des ses gains pendant cette période.

ARTICLE 12 JOURS FERIES PAYES

12.01 Les jours suivants sont des jours chômés et payés:

- 24 décembre;
- 25 décembre;
- 26 décembre;
- 31 décembre;
- 1er janvier;
- Vendredi-Saint;
- Lundi de Pâques;
- 1er mai;
- Saint-Jean-Baptiste;
- Jour du Canada;
- Fête du travail;
- Action de Grâce.

Advenant que l'un de ces jours soit un samedi ou un dimanche, il est reporté au lundi suivant.

12.02 Pour bénéficier de ces congés payés, le salarié doit travailler le jour ouvrable qui précède et qui suit le dit congé, à moins qu'il soit en congé-maladie, accident de travail ou congé accordé par l'Employeur, ainsi que dans tous les autres cas prévus par la convention collective.

Toutefois, dans le cas de congés de la période des fêtes, si une mise-à-pied, un licenciement ou une fermeture temporaire de l'usine survient dans les dix (10) jours ouvrables qui précèdent ou suivent une fête, toutes les fêtes sont rémunérées.

12.03 Tout travail exécuté durant l'un des jours mentionnés à l'article 12.01 ou le dimanche, est rémunéré au taux de salaire effectif majoré de cent pour cent (100%).

ARTICLE 13 VACANCES PAYEES

13.01 Le mot "ANNEE OU PERIODE DE REFERENCE", se définit comme suit: La période s'étendant entre le 1er mai et le 30 avril précédant la prise des vacances.

Le pourcentage se calcule sur le salaire gagné pendant la période de référence.

Le tableau des vacances payées est le suivant:

0 à 1 an	4%	2 semaines
1 an à 4 ans	5.5%	2 semaines
4 ans à 6 ans	7.5%	2 semaines
6 ans à 10 ans	8%	3 semaines
10 ans et plus	8.5%	3 semaines

Le salarié ayant droit à une troisième (3e) semaine prévient l'Employeur deux (2) semaines avant son départ pour vacances. Pas plus de deux (2) salariés s'absentent à la fois. L'ancienneté prévaut dans le choix de la date.

13.02 Les vacances sont prises durant les deux (2) dernières semaines complètes du calendrier du mois de juillet.

ARTICLE 14 HEURES DE TRAVAIL

14.01 a) Pour la première année de la convention, la semaine normale de travail est de quarante-deux (42) heures du lundi au vendredi, réparties comme suit:

QUART DE JOUR:

Du lundi au jeudi, à raison de huit heures et trente-minutes (8:30):
7h30 à 12h00 et de 13h00 à 17h00
Et le vendredi, à raison de huit heures (8:00):
7h30 à 12h00 et 13h00 à 16h30

b) Pour la deuxième année de la convention, la semaine normale de travail est de quarante et une (41) heures du lundi au vendredi, réparties comme suit:

QUART DE JOUR:

Du lundi au jeudi, à raison de huit heures et trente-minutes (8:30):
7h30 à 12h00 et de 13h00 à 17h00
Et le vendredi inclusivement, à raison de sept heures (7:00):
7h30 à 12h00 et 13h00 à 15h30

c) Pour la troisième année de la convention, la semaine normale de travail est de quarante (40) heures du lundi au vendredi, réparties comme suit:

QUART DE JOUR:

Du lundi au jeudi, à raison de huit heures et trente-minutes (8:30):
7h30 à 12h00 et de 13h00 à 17h00
Et le vendredi inclusivement, à raison de six heures (6:00):
7h30 à 11h30 et 12h30 à 14h30

14.02 a) Pour la première année de la convention, la semaine normale de travail est de quarante-deux (42) heures du lundi au vendredi inclusivement réparties comme suit, pour les salariés affectés au quart de soir:

QUART DE SOIR:

Du lundi au jeudi:
17h30 à 22h00 et de 23h00 à 3h00
Et le vendredi:
17h30 à 22h00 et de 23h00 à 2h30

b) Pour la deuxième année de la convention, la semaine normale de travail est de quarante et une (41) heures du lundi au vendredi inclusivement réparties comme suit, pour les salariés affectés au quart de soir:

QUART DE SOIR:

Du lundi au jeudi:
17h30 à 22h00 et de 23h00 à 3h00
Et le vendredi:
16h30 à 21h00 et de 22h00 à 24h30

c) Pour la troisième année de la convention, la semaine normale de travail est de quarante (40) heures du lundi au vendredi inclusivement réparties comme suit, pour les salariés affectés au quart de soir:

QUART DE SOIR:

Du lundi au jeudi:
17h30 à 22h00 et de 23h00 à 3h00
Et le vendredi:
15h30 à 19h30 et de 20h30 à 22h30

14.03 Primes: Tous les salariés travaillant sur le quart de soir ont droit à une prime additionnelle de trente cents (\$0.30) l'heure.

14.04 CHAUFFEUR DE NUIT

Les heures de travail du chauffeur de nuit sont:

Du lundi au jeudi:
19h30 à 24h00 et de 1h00 à 5h00.
Et le vendredi:
19h30 à 24h00 et de 1h00 à 4h30.

14.05 Advenant une diminution aux heures de travail, par législation ou autre règlement, tout salarié bénéficie de la pleine compensation pour ladite diminution d'heures.

14.06 le paiement des heures est fait selon le temps effectivement travaillé.

ARTICLE 15 TEMPS SUPPLEMENTAIRE

15.01 L'Employeur ne peut pénaliser un salarié qui refuse d'exécuter du temps supplémentaire, sauf s'il s'agit de travaux d'urgence, dont la preuve incombe à l'Employeur.

15.02 Tout salarié qui exécute un travail en dehors des heures régulières de travail doit être rémunéré au taux effectif majoré de cinquante pour cent (50%).

15.03 Le salarié à qui on demande de faire du temps supplémentaire doit en être avisé avant la fin de la première moitié de la journée de travail.

15.04 Tout salarié effectuant du travail le samedi est rémunéré au taux de salaire effectif majoré de cinquante pour cent (50%).

ARTICLE 16 MINIMUM DE PAIE

16.01 Le salarié qui se présente au travail aux heures régulières, sans avoir été avisé trois (3) heures à l'avance de ne pas le faire, doit recevoir une indemnité minimum égale à trois heures de travail à condition qu'il accepte de faire tout travail qui n'est pas incompatible à ses conditions habituelles de travail.

16.02 Si le salarié est rappelé au travail en dehors des heures régulières de travail, il doit être payé pour un minimum de trois (3) heures de travail au taux de salaire et demi, ceci pour chaque appel, à condition qu'il accepte de faire tout travail qui n'est pas incompatible à ses conditions habituelles de travail, sauf dans le cas où le travail est d'une durée d'une (1) heure ou moins en continuité avec le début de la période de travail.

ARTICLE 17 PERIODE DE REPOS

17.01 Le salarié doit bénéficier d'une période de quinze (15) minutes de repos au milieu de la période de travail de l'avant-midi et de quinze (15) minutes de repos au milieu de la période de travail de l'après-midi.

ARTICLE 18 TAUX DE SALAIRES

18.01 Les taux de salaires sont prévus à l'annexe "A" de la présente convention.

ARTICLE 19 PAIE

19.01 L'Employeur remet la paie aux salariés, par chèque, le jeudi avant la fin du quart du matin. Si ce jeudi est un jour férié, la paie lui est remise le mercredi avant-midi.

19.02 BULLETIN DE PAIE

Les détails suivants doivent être communiqués aux salariés avec leurs salaires:

- 1- Nom et prénom du salarié;
- 2- date et période de paie;
- 3- taux de salaire;
- 4- temps supplémentaire;
- 5- déductions;
- 6- montant net.

ARTICLE 20 MECANISME DE REGLEMENT DES GRIEFS

20.01 DROIT:

Le salarié seul, ou le salarié accompagné de son représentant syndical, ou le Syndicat intéressé, peut formuler ou présenter un grief pour enquête et règlement. Le salarié doit signer son grief.

20.02 PROCEDURE:

1- Tout employé désirant formuler un grief devra en premier lieu tenter de régler son cas verbalement, seul ou avec un représentant du Syndicat, avec le contremaître dans les cinq (5) jours du fait ou de la connaissance du fait donnant naissance au grief, connaissance dont la preuve incombe au salarié.

2- Tout grief non réglé à l'étape 1 doit être soumis par écrit au représentant de l'Employeur dans les dix (10) jours ouvrables qui suivent l'entrevue avec le contremaître. La personne qui reçoit le grief a dix (10) jours ouvrables pour communiquer sa décision.

3- Si aucune décision n'est rendue à l'échéance de ces dix (10) jours ouvrables, ou si la décision rendue dans ces dix (10) jours ouvrables n'est pas satisfaisante, le grief écrit doit être soumis à l'arbitrage dans les trente (30) jours civils suivants.

4- Une erreur technique dans la soumission écrite d'un grief n'entraîne pas l'annulation. La rédaction d'un grief est faite à titre d'indication. La partie qui soumet le grief doit s'efforcer de bien exposer la matière dont il s'agit, mais la rédaction du grief de même que la mention des articles ou paragraphes de la convention s'y rapportant peuvent être amendés quant à la forme seulement.

Si l'amendement est présenté lors de l'audition de l'arbitrage, il ne peut être fait qu'aux conditions que l'arbitre estime nécessaires pour la sauvegarde du droit de la partie adverse.

5- Lorsque l'avis de grief prévu au présent article comporte une réclamation pour le paiement d'une somme d'argent prévue au présentes, le Syndicat peut d'abord faire décider par le tribunal saisi du grief, du droit à cette somme d'argent sans être tenu d'en établir le montant. S'il est décidé que le grief est bien fondé et si les parties ne s'entendent pas sur le montant à être payé, ce différend est soumis pour décision au même tribunal par simple avis écrit adressé à l'arbitre, et dans ce cas les autres dispositions du présent article s'appliquent.

20.03 Dans le cas où le grief est déféré à l'arbitrage, il est entendu par un arbitre unique nommé par le Ministère du Travail, à moins d'entente à cet effet entre les parties, dans les mêmes délais.

20.04 Les frais et honoraires de l'arbitre sont défrayés à part égales entre les parties.

Tout salarié appelé à témoigner par une partie à l'audition du grief référé à l'arbitrage est compensé par la partie qui l'a appelé, de sorte qu'il ne subisse aucune perte de salaire.

Dans un cas où un salarié est appelé à témoigner par les deux (2) parties, la compensation est partagée également entre les deux parties.

20.05 La décision de l'arbitre désigné suivant l'article 20.03 est finale et exécutoire; les parties contractantes s'engagent à accepter une telle décision et à s'y conformer.

20.06 L'arbitre désigné suivant l'article 20.03 ne peut changer, modifier ou altérer les termes de la présente convention collective ou y ajouter quoi que ce soit.

20.07 Toutes les séances d'arbitrage se tiennent à LaPocatière.

20.08 Aucun grief ne peut être soumis à l'arbitrage avant d'avoir passé par tous les stades de la procédure pour le règlement des griefs.

20.09 GRIEF COLLECTIF:

Lorsque plusieurs griefs individuels et/ou de même nature sont soulevés, ils peuvent l'être par écrit commun et présentés par le Syndicat. Ce grief est signé par deux (2) membres du Comité Exécutif du Syndicat.

ARTICLE 21 DELEGUES DE DEPARTEMENT

21.01 L'Employeur reconnaît deux (2) délégués de département désignés par le Syndicat.

21.02 Le Syndicat transmet à l'Employeur, par écrit, le nom des salariés ainsi choisis, ainsi que le nom des substituts. Les noms des délégués sont affichés au tableau.

21.03 Les représentants du Syndicat peuvent rencontrer l'Employeur ou son représentant ou les salariés pendant les heures de travail, afin de prévenir ou régler tout litige pouvant survenir relativement à l'application ou à l'interprétation de la présente convention. Avant de quitter son travail, le délégué de département avise son supérieur.

21.04 Les salariés dûment nommés par le syndicat (deux (2) maximum) peuvent s'absenter pour la préparation ou la négociation de leur convention collective.

ARTICLE 22 SECURITE, HYGIENE, BIEN-ETRE

- 22.01 L'Employeur doit prendre toutes les dispositions nécessaires afin de garantir la sécurité, l'hygiène et le bien-être de ses salariés.
- 22.02 L'Employeur fournit de l'eau potable aux salariés, soit par système de frigidaire à eau, ou dans des contenants hygiéniques à l'abri de la poussière et facile d'accès.
- 22.03 L'Employeur aménage un endroit convenable et propre avec table et bancs pour permettre aux salariés de prendre leur repas, de se changer, et de déposer leurs vêtements de travail.
- 22.04 L'Employeur aménage ou assure l'accès à une chambre de toilette munie de tous les accessoires nécessaires. Ces locaux doivent être chauffés à une température convenable.
- 22.05 Les locaux sus-mentionnés doivent être libres de tout outillage et équipement.
- 22.06 PREMIERS SOINS - SALARIE ACCIDENTE

1- PREMIERS SOINS:

Il doit y avoir dans un endroit précis, l'équipement de premiers soins requis par la Loi des Etablissements Industriels et Commerciaux et les Règlements passés sous son autorité.

2- SALARIE ACCIDENTE:

Le salarié accidenté au travail et incapable de continuer son travail reçoit sa paie habituelle pour la journée. Si la gravité de son état nécessite qu'il se rende à l'hôpital, il doit être accompagné d'une autre personne. Si des frais de transport sont encourus, ils doivent être payés par l'Employeur.

- 22.07 Dès qu'un salarié effectue un travail qu'il considère dangereux, lorsque les dits travaux peuvent porter atteinte à la santé, ou lorsque l'équipement est défectueux, il doit avertir son supérieur immédiat et son délégué de département. Ce salarié n'est pas tenu de continuer ce travail tant que le tout n'est pas revenu conforme aux normes de sécurité.
- 22.08 1- L'Employeur met à la disposition des salariés un endroit facile d'accès et sous clef pour leur permettre de remiser leurs outils.
- 2- A la suite d'un incendie ou d'un vol, l'Employeur doit dédommager le salarié pour toute perte réelle relative aux outils remisés selon 22.08 1.
- 22.09 L'Employeur s'engage à tenir tous les mois s'il y a lieu, une réunion du Comité de Sécurité. Le Comité peut faire les règlements nécessaires à son fonctionnement.

22.10 L'Employeur et le Syndicat conviennent d'accorder une importance très grande à la sécurité et à la santé des salariés et dans ce sens, l'Employeur voit à établir le plus de sécurité possible au travail.

22.11 Dans les cas d'intempéries, l'Employeur s'engage à fournir des habits de caoutchouc, ce, pour tout salarié forcé de travailler durant ces intempéries.

22.12 a) Un plan d'assurance-groupe est mis en vigueur au cours du présent contrat.

b) L'Employeur demande des propositions. Les deux (2) parties les étudient et retiennent celles qui présentent les meilleurs avantages, aux taux qui sont les moindres.

c) La police-maitresse est émise au nom de l'Employeur, avec copie au Syndicat.

d) L'administration du plan est faite par l'Employeur.

e) La participation de l'Employeur à la prime se situe à cinquante-cinq pour cent (55%) de la prime à payer, et le salarié de quarante-cinq pour cent (45%).

f) L'Employeur continue de payer sa part de la prime, pour les salariés absents pour les raisons suivantes, en autant que le ou les salariés concernés paient leur part de la prime, sauf la prime hebdomadaire d'assurance-salaire.

1- Pendant trois (3) mois pour les salariés mis-à-pied temporairement.

2- Pendant un an (1) pour les salariés malades ou absents à cause d'un accident.

Après sa période de probation terminée, le salarié est obligé d'adhérer au plan d'assurance-groupe.

22.13 L'Employeur fournit les outils, sauf les gallons à mesurer.

ARTICLE 23 CONGES SOCIAUX ET DE MATERNITE

23.01 Tous les salariés ont droit aux congés payés de décès suivants, après la période de probation:

a) Quatre (4) jours pour la conjointe, soit: les deux (2) jours qui précèdent les funérailles, le jour des funérailles, et le jour suivant les funérailles, pourvu qu'il s'agisse de jours ouvrables.

b) Trois (3) jours pour le père, la mère et les enfants, soit: les deux (2) jours qui précèdent les funérailles, et le jour des funérailles, pourvu qu'il s'agisse de jours ouvrables.

c) Trois demi-journées pour le frère, la soeur, beau-père, belle-mère, pourvu qu'il s'agisse de demi-journées ouvrables avant les funérailles et le jour des funérailles.

d) Dans tous les cas précités, le salarié doit aviser un représentant de l'Employeur.

e) Advenant le cas de décès en double, le salarié n'a droit qu'au minimum plus haut décrit.

23.02 CONGE DE NAISSANCE:

Le salarié a le droit de s'absenter le jour de la naissance de son enfant, ce, sans perte de salaire.

23.03 L'Employeur accorde au salarié un congé sans solde jusqu'à concurrence de douze (12) mois, sans perte d'ancienneté, pour activités syndicales. Le salarié peut, à son retour, reprendre les fonctions qu'il occupait au moment de son départ.

23.04 CONGE-MALADIE:

Tout salarié bénéficie d'un (1) jour de congé-maladie par année, sans perte de salaire.

23.05 A compter du 1er juillet 1985, le salarié qui n'a pas utilisé son congé de maladie en fin d'année de référence, voit ce congé remboursé et le montant correspondant est ajouté à sa paie de vacances.

23.06 CONGE-MATERNITE:

a) La salariée ayant complété sa période d'essai a droit à un congé sans solde pour maternité, d'une durée maximale de dix-huit (18) semaines, dont au moins deux suivant la date prévue d'accouchement, à condition qu'au moins deux semaines avant son départ en congé, elle produise un certificat médical attestant sa grossesse ainsi que la date prévue d'accouchement, et ce, sans perte des droits et privilèges prévus dans la convention collective.

b) Il est entendu que la salariée peut s'absenter de son travail pour quatre (4) semaines supplémentaires consécutivement à celles prévues en "a" si un certificat médical démontre que l'état de l'enfant nouveau-né nécessite absolument la présence de la mère pendant cette période.

c) L'employée enceinte peut cesser de travailler en tout temps au cours de sa grossesse en produisant un certificat médical à cet effet mais elle doit cesser de travailler à compter du septième mois, soit quatre-vingt-dix (90) jours de calendrier précédant la date prévue de l'accouchement.

d) L'employée doit reprendre le travail entre le quarante-cinquième (45e) et le quatre-vingt-dixième (90e) jour suivant l'accouchement, sur demande de l'Employeur, si elle eut été normalement au travail à ce moment. Elle doit alors produire un certificat médical attestant qu'elle peut reprendre le travail. Si le certificat indique que sa santé ne permet pas son retour au travail alors elle sera considérée comme malade, jusqu'à avis contraire du médecin, avec tous les droits, privilèges et obligations résultant de cet état.

e) L'Employeur verse à la salariée un montant forfaitaire de cinquante dollars (\$50.00) lors de la naissance de l'enfant.

ARTICLE 24 DROITS ACQUIS

- 24.01 Sous réserve des dispositions de la présente convention, les conditions générales de travail antérieurement établies par l'Employeur au bénéfice des salariés et qui constituent des privilèges, avantages et droits acquis, ne subissent aucun changement.
- 24.02 Il n'y aura ni grève, ralentissement de travail ou lock-out pendant la durée de la convention, conformément aux dispositions du Code du Travail à cet effet.
- 24.04 Pour la période débutant le ou vers le 15 mai et se terminant le ou vers le 10 septembre, l'Employeur peut embaucher et employer des étudiants. L'Employeur avisera le Syndicat de la date de début et de fin d'emploi pour ces étudiants. Ceux-ci ne peuvent toutefois acquérir de l'ancienneté lors de cette période. Le fait d'embaucher de étudiants ne permet pas de maintenir ou de provoquer une mise-à-pied de salariés réguliers. Cet article constitue une exception à l'article 4.03.

ARTICLE 25 LANGUE DE TRAVAIL

- 25.01 La langue de travail est le français.

ARTICLE 26 AVIS DE MISE-A-PIED

- 26.01 Lorsqu'une mise-à-pied a lieu au sens du Bill 49 (Loi Régissant la Formation et la Qualification Professionnelle de la Main-d'Œuvre), l'Employeur doit aviser les salariés concernés, le Syndicat, et la F.N.S.B.B. dans les délais prévus dans cette Loi. L'Employeur convient également de participer sans délai à la formation d'un comité de reclassement des salariés.

ARTICLE 27 DUREE DE LA CONVENTION COLLECTIVE

- 27.01 La présente convention collective de travail entre en vigueur à compter du 2 juillet 1984, et le demeure jusqu'au 2 juillet 1987.
- 27.02 L'ANNEXE "A" fait partie intégrante de la dite convention collective.

EN FOI DE QUOI, les parties contractantes ont apposé leur signature par
l'entremise de leurs représentants dûment autorisés à LaPocatière ce
9^{se} ième jour du mois de Novembre 1984.

POUR CARON & FILS MEUBLES INC.:

POUR LE SYNDICAT DES
EMPLOYÉS DU BOIS OUVRE DE
LA REGION DE LAPOCATIONE (C.S.N.)

Gabriel Caron *Stéphane Lacroix*
[Signature] *Servais Pettit*

ANNEXE A

Pour la présente convention, les augmentations salariales sont les suivantes:

1- Pour les salariés embauchés avant 1981:

L'augmentation est de .50\$, négative, comme SUIV!

1984: Le 2 juillet 1984, vingt-cinq cents (\$0.25) à être versé dans les deux semaines de la signature.

:A la signature: vingt-cinq cents (\$0.25) d'augmentation.

1985: Le deux juillet 1985: quarante cents (\$0.40) l'heure d'augmentation, plus vingt cents (\$0.20) pour le passage de la semaine normale de travail à 41 heures.

1986: Le deux juillet 1986: quarante-cinq cents (\$0.45) l'heure d'augmentation, plus vingt cents (\$0.20) pour le passage de la semaine normale de travail à 40 heures.

2- Pour les autres salariés:

L'augmentation Moyenne est de .50\$, négative, comme SUIV!

Les ajustements qui suivent sont basés et calculés selon les salaires moyens suivants:

1981: \$5.53

1982: \$6.22

1983: \$5.76

Les salariés exclus de l'alinéa "1" de la présente annexe qui gagnent plus que le salaire moyen de leur année d'embauche, voient la différence soustraite de l'augmentation générale qu'ils recevront. Le solde ainsi libéré servira à augmenter davantage les salariés de la même année d'embauche, et qui sont moins rémunérés. Ceci vaut pour chacune des 3 années du présent contrat, jusqu'à égalité salariale selon l'ancienneté.

Augmentation générale moyenne pour les salariés embauchés depuis 1981:

1984: Le 2 juillet 1984, tous reçoivent vingt-cinq cents (\$0.25) d'augmentation à être versée dans les deux semaines de la signature.

: En date de signature: Vingt-cinq cents (\$0.25)

1985: Le 2 juillet 1985: augmentation générale moyenne: quarante-cents (\$0.40)

: S'ajoute vingt cents (\$0.20) pour le passage de la semaine normale de travail de 42 à 41 heures.

1986: Le 2 juillet 1986: augmentation générale moyenne:
quarante-cinq cents (\$0.45).

: S'ajoute vingt cents (\$0.20) pour le passage de la semaine
normale de travail de 41 à 40 heures.

La compensation de vingt cents l'heure (\$0.20) pour le passage de
la semaine normale de travail de 42 à 41 heures (en 2e année), et
pour le passage de 41 à 40 heures de travail (en 3e année), n'est
toutefois pas incluse dans ce calcul, et est attribuée à tous. Il
en est de même pour la rétroactivité mentionnée ci-avant.

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

03249-0

Objet	<input type="checkbox"/> 1 ^{ère} convention	<input checked="" type="checkbox"/> Renouvellement	<input type="checkbox"/> Entente	<input type="checkbox"/> Autres	Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances	Q 15032-01
Date	Signature 84-11-25	Reception 84-12-03	Durée	Du 84-07-02	Au 87-07-02	Nombre de salariés régis par la convention collective 20

Association	Employeur
<input type="checkbox"/> Déposant Syndicat des employés du bois ouvré de la Région de la Pocatière	<input type="checkbox"/> Déposant Caron & Fils Meuble Inc. rue de la Gare La Pocatière, Qc
<input checked="" type="checkbox"/> Déposant, si autre que les parties Fédération Nationale des Syndicats du bâtiment et du Bois Inc. 155 est, Boul. Charest Québec, Qc G1K 3G6 Att: Mme Raymonde Danis	Région <u>03-03</u> Activité <u>2619 (5)</u> Affiliation <u>06 (CSN)</u>

20 pps

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11

Voir au verso pour les codes

Remarques

Pour le commissaire général du travail

Signature

J. Tremblay

Date

84-12-04

Pour renseignements

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

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

CONVENTION COLLECTIVEDU TRAVAILINTERVENUE ENTRE:

Caron et Fils Meubles Inc.
Rue de la Gare
LaPocatière (Québec)

Ci-après appelé:

"L'EMPLOYEUR"

ET

Le Syndicat des Employés du Bois Ouvré
de la Région de LaPocatière (C.S.N.)
155 est, Boulevard Charest
Québec (Québec)

Ci-après appelé:

"LE SYNDICAT"

84 DEC - 3 14:08

TABLE DES MATIERES

ARTICLE:

PAGE:

1	Juridiction.....	2
2	But.....	2
3	Reconnaissance.....	2
4	Droits de l'Employeur et des salariés.....	2
5	Activités syndicales.....	3
6	Régime syndical.....	4
7	Précompte.....	4
8	Ancienneté.....	4
9	Application du droit d'ancienneté.....	5
10	Perte d'ancienneté.....	6
11	Discipline.....	7
12	Jours fériés payés.....	7
13	Vacances payées.....	8
14	Heures de travail.....	8
15	Temps supplémentaire.....	10
16	Minimum de paie.....	10
17	Période de repos.....	10
18	Taux de salaire.....	10
19	Paie.....	10
20	Mecanisme de règlement des griefs.....	11
21	Délégués de département.....	12
22	Sécurité, hygiène, bien-être.....	13
23	Congés sociaux et de maternité.....	14
24	Droits acquis.....	16
25	Langue de travail.....	16
26	Avis de mise-à-pied.....	16
27	Durée de la convention.....	16
	ANNEXE "A" - SALAIRES.....	18

ARTICLE 1 JURIDICTION

1.01 Cette convention collective, ci-après appelée "LA CONVENTION", s'applique à tous les salariés de l'Employeur, au sens du Code du Travail, visés par le certificat d'accréditation du Ministère du Travail et de la Main-d'Oeuvre, en date du 19 février 1973.

ARTICLE 2 BUT

2.01 Le but de la présente convention est de maintenir des relations harmonieuses entre l'Employeur et ses salariés et d'établir des conditions de travail qui rendent justice à tous.

ARTICLE 3 RECONNAISSANCE

3.01 L'Employeur reconnaît que le Syndicat est accrédité par le Ministère du Travail et de la Main-d'Oeuvre du Québec, comme seul agent négociateur de ses salariés pour les fins de la présente convention, et qu'il a tous les droits inhérents à telle accréditation.

ARTICLE 4 DROITS DE L'EMPLOYEUR ET DES SALARIÉS

4.01 Le Syndicat reconnaît que c'est la fonction exclusive de l'Employeur de diriger et de gérer son entreprise selon ses obligations, ainsi que de juger de la qualité des produits fabriqués chez Canon & Fils Meubles Inc., mais de façon compatible avec les dispositions de la convention.

4.02 Rien dans cette convention ne doit être interprété comme une renonciation à quelque droit ou obligation de l'Employeur, des salariés ou du Syndicat, en vertu de quelque Loi applicable, fédérale ou provinciale.

4.03 a) En aucun temps, que ce soit en cas d'urgence ou autre, aucun travail ne doit être exécuté par du personnel exclu de l'unité de négociation. Cependant, en plus de l'exception mentionnée en "b", un représentant de l'Employeur peut effectuer des tests, des essais et entraîner un salarié sur des machines, outils ou sur une nouvelle occupation de poste.

b) Le contremaître peut cependant aider les salariés à compléter le travail, dans le cadre d'une journée normale de travail.

c) Il est entendu que le fait d'appliquer "a" et "b" ne peut causer ou maintenir de mise-à-pied de salariés.

4.04 Tout changement technologique ne doit pas modifier la journée normale de travail du salarié. Si ces changements occasionnent des mises-à-pied ou empêchent le retour d'un salarié, l'Employeur avise le Syndicat et s'engage à reprendre le ou les salariés concernés dès qu'une ouverture se présente.

4.05 a) L'Employeur a le droit de donner des contrats de travail à des entreprises privées de l'extérieur. Ces contrats ne doivent pas comprendre de travaux accomplis par des salariés ayant de l'ancienneté, sauf si la Compagnie n'a pas les outils ou l'équipement nécessaire ou

qu'elle n'a pas les ouvriers qualifiés et disponibles immédiatement pour accomplir le travail de façon efficace, économique ou dans les délais prévus.

b) L'Employeur peut faire fabriquer à l'extérieur tous les prototypes ou échantillons qu'il entend utiliser pour sa production.

4.06 Toute disposition de cette convention est sujette à la procédure de griefs.

4.07 Tout salarié peut accepter ou refuser de travailler comme chef d'équipe à la demande de l'Employeur, pour la durée du présent contrat.

4.08 Le salarié agissant comme chef d'équipe ne peut embaucher, mettre à pied du personnel, ni donner des mesures disciplinaires.

4.09 L'Employeur affiche au tableau le nom du (ou des) chef(s) d'équipe ainsi choisi(s).

4.10 Le salarié agissant comme chef d'équipe bénéficie d'une prime de trente-cinq cents (\$0.35) l'heure, pour la durée de son mandat seulement.

ARTICLE 5 ACTIVITES SYNDICALES

5.01 Sur rendez-vous, l'Employeur s'engage à recevoir dans ses bureaux, les représentants autorisés du syndicat, ses conseillers techniques et agents d'affaires, pour discuter et régler tout grief relatif à l'interprétation et à l'application de la présente convention; l'Employeur doit leur donner les informations et documents pertinents.

5.02 1- L'Employeur accorde les congés nécessaires, sans paie, aux représentants désignés par le Syndicat pour participer aux activités syndicales. Pas plus de deux (2) représentants peuvent s'absenter en même temps. Dans le cas d'une absence prévue de deux (2) jours et plus, le Syndicat doit avertir par écrit, au moins cinq (5) jours à l'avance, sauf dans les cas d'urgence ou de force majeure, avec une absence de dix (10) jours maximum par année, par représentant.

2- Comité de négociation:

Il est entendu que le comité de négociation du Syndicat, composé de deux (2) membres, est libéré sans paie; ces libérations ne sont pas comprises dans le calcul prévu à l'alinéa 1.

3- L'Employeur maintient la paie des salariés absents selon 5.02.1 et 5.02.2. Le Syndicat lui rembourse les montants facturés pour les absences dans les quinze (15) jours suivants, à défaut de quoi l'Employeur pourra se rembourser à même les prélèvements pour cotisations syndicales; ceci constitue une exception à l'article 7.02.

5.03 Le syndicat peut afficher les convocations d'assemblées, les listes d'ancienneté ainsi que les noms des délégués de département sur un tableau installé à un endroit visible de l'atelier.

5.04 Les membres de l'exécutif du Syndicat possèdent une ancienneté préférentielle, c'est-à-dire qu'ils sont les derniers mis à pied et les premiers rappelés au travail, en autant qu'ils puissent remplir les exigences normales de la tâche disponible.

ARTICLE 6 REGIME SYNDICAL

6.01 Tous les salariés doivent, comme condition du maintien de leur emploi, être membres en règle du Syndicat pendant la durée de la présente convention; et ce, à la signature de la convention.

6.02 Tout nouveau salarié doit, à son embauchage, adhérer au Syndicat et à la retenue syndicale telle que fixée par le Syndicat.

ARTICLE 7 PRECOMPTE

7.01 L'Employeur déduit de la paie hebdomadaire de chaque salarié une somme fixe, déterminée par le Syndicat, représentant une fraction de la cotisation mensuelle ou une somme égale à cette partie de cotisation.

7.02 L'Employeur remet les montants ainsi perçus au secrétaire-trésorier du Syndicat dans les dix (10) premiers jours du mois suivant la perception; l'Employeur annexe une liste des salariés en y indiquant le montant perçu de chacun d'eux.

ARTICLE 8 ANCIENNETE

8.01 L'ancienneté signifie la durée d'emploi d'un salarié pour l'Employeur depuis la date de son embauchage; et ce, selon les dispositions du présent article.

8.02 PERIODE D'ESSAI:

Tout salarié, pour acquérir le droit d'ancienneté, doit d'abord effectuer une période d'essai de soixante (60) jours dans l'unité de négociation. Cette période peut être extentionnée par entente avec le Syndicat dans le cas de travailleurs handicapés.

8.03 Durant qu'il complète cette période d'essai, tout salarié exerçant une occupation dans l'unité de négociation est assujéti à toutes les dispositions de la présente convention, sauf que n'ayant aucun droit d'ancienneté, il ne peut invoquer la clause d'ancienneté pour contester une décision de l'Employeur concernant un déplacement de main-d'oeuvre, tel qu'une démotiion, une promotion, un transfert, une mise-à-pied ou un réembauchage, et ne peut faire de grief s'il est congédié.

8.04 Une fois qu'il a complété soixante (60) jours de travail pour l'Employeur, un salarié acquiert son droit d'ancienneté et celle-ci est calculée à compter de sa date d'embauchage.

8.05 Un salarié promu ou transféré en dehors de l'unité de négociation conserve son ancienneté durant les trente (30) jours ouvrables qui suivent son transfert, délai durant lequel il peut retourner à l'intérieur de l'unité de négociation.

8.06 Tous les trois (3) mois, l'employeur s'engage à remettre au Syndicat la liste de ses salariés en y spécifiant leur ancienneté.

ARTICLE 9 APPLICATION DU DROIT D'ANCIENNETÉ

9.01 PRINCIPE GENERAL

Dans tous les cas de déplacements de main-d'oeuvre et sujet aux dispositions de cet article, l'Employeur convient d'accorder la préférence au salarié qualifié ayant le plus d'ancienneté.

9.02 Aux fins de la présente convention, un salarié qualifié est un salarié capable de remplir les exigences normales de la tâche concernée.

9.03 a) Dans le cas où un poste permanent est devenu vacant, ou d'un nouveau poste, si l'Employeur désire le combler, il doit l'afficher durant les trois (3) jours ouvrables de la décision de combler le poste.

b) Le ou les salariés désireux d'obtenir ce poste signent leur nom sur l'avis durant la période d'affichage.

c) Dans le cas d'un salarié en congé, ou dans le cas d'un salarié accidenté ou malade mais pouvant reprendre le travail dans les délais prescrits régissant le comblement du poste, et qui voudrait postuler pour la poste affiché, le Syndicat pourra inscrire son nom sur la liste durant la période d'affichage, après que le salarié ait avisé la Direction de son intention de postuler par ce moyen.

d) L'Employeur, dans les dix (10) jours ouvrables suivant la période d'affichage, accorde le poste au salarié qualifié ayant le plus d'ancienneté, et qui a apposé sa signature sur l'avis d'affichage.

e) Advenant le cas où aucun salarié ne serait qualifié pour le poste, les dispositions des articles 9.05 et 9.07 s'appliquent, comme s'il s'agissait d'une mutation ou d'une promotion.

f) L'Employeur doit transmettre au Syndicat copie de cet avis sur lequel les postulants ont apposé leur signature, ainsi que le nom du candidat choisi, dans les cinq (5) jours ouvrables suivant le délai mentionné en "d".

g) Le salarié qui se voit attribuer un poste par la procédure mentionnée au présent article, ne pourra postuler à nouveau avant six (6) mois de la dite attribution.

h) Cette procédure ne s'applique pas:

- i- Dans le cas du remplacement d'un salarié absent;
- ii- pendant le délai prévu à l'article 9.07 (45 jours de travail).

l) Cette procédure n'enlève rien au droit de l'Employeur de nommer quelqu'un de façon intérimaire pour combler le poste vacant pendant l'application du présent article.

9.04 Dans les cas de transfert permanent, rétrogradation, mise-à-pied, rappel au travail, l'Employeur doit accorder la préférence au salarié qualifié qui a le plus d'ancienneté, en conformité avec les dispositions de 9.01 et 9.02.

9.05 Dans les cas de promotion, si aucun salarié n'est qualifié, le salarié possédant le plus d'ancienneté parmi ceux qui ont fait application jouit d'une période d'une durée maximum de quarante-cinq (45) jours ouvrables pour se qualifier. Cette période peut être extensionnée par entente entre les parties.

9.06 Le rappel au travail à la suite d'une mise-à-pied se fait dans ordre inverse de la mise-à-pied.

9.07 Le salarié déplacé à un autre département à la demande de l'Employeur ou à sa demande personnelle, doit retourner à son ancienne occupation si l'Employeur, dans un délai de quarante-cinq (45) jours de travail de la mutation, ne le juge pas satisfaisant pour sa nouvelle occupation, ou si dans le même délai le salarié lui-même veut revenir à son ancienne occupation.

9.08 PREAVIS DE MISE A PIED

Lors de la mise-à-pied d'un salarié, l'Employeur avise cinq (5) jours avant cette mise-à-pied le Syndicat.

ARTICLE 10 PERTE D'ANCIENNETE

10.01 Un salarié perd son ancienneté et les droits qui s'y rattachent lorsque:

1. Il quitte volontairement son emploi;
2. il est congédié pour juste cause;
3. il ne se rapporte pas à son travail durant trois (3) jours ouvrables consécutifs sans motiver valablement son absence;
4. il a fait défaut, au cas de suspension de travail pour pénurie d'ouvrage, de reprendre son travail dans les trois (3) jours ouvrables qui suivent un avis de retour à l'usine par lettre recommandée et postée par l'Employeur à sa dernière adresse connue, avec copie au Syndicat. Toutefois, le salarié ne perd pas son ancienneté et les droits qui s'y rattachent s'il fournit à l'Employeur des raisons valables de ne pas se présenter au travail, et qu'il a avisé l'Employeur par lettre recommandée dans ce même délai; sauf dans les cas de force majeure;

5. il est mis à pied pendant plus de vingt (20) mois consécutifs, ou malade durant plus de trente (30) mois consécutifs.

ARTICLE 11 DISCIPLINE

- 11.01 Les parties conviennent que la réprimande, la suspension ou le congédiement sont des mesures disciplinaires susceptibles d'être appliquées par l'Employeur en tenant compte de la gravité et de la fréquence de l'offense reprochée, de façon à ce que la sanction imposée soit proportionnelle à la faute commise, le tout sous réserve de la procédure de griefs.
- 11.02 Le fardeau de la preuve incombe à l'Employeur en ce qui concerne l'article 11.01.
- 11.03 Dans le cas d'un acte posé par un salarié entraînant une mesure disciplinaire quelconque, l'Employeur communique au salarié concerné un avis donnant les précisions à ce sujet dans les dix (10) jours ouvrables de l'acte posé, avec copie au Syndicat.
- 11.04 Toute réprimande, avis ou sanction ne peut être invoquée contre un salarié après neuf (9) mois.
- 11.05 S'il est établi que le salarié a été congédié ou suspendu injustement, ce dernier est réintégré dans ses fonctions avec tous les droits et privilèges prévus à la convention, avec remboursement du salaire, depuis la date de réinstallation du salarié, tout en tenant compte des ses gains pendant cette période.

ARTICLE 12 JOURS FERIES PAYES

12.01 Les jours suivants sont des jours chômés et payés:

- 24 décembre;
- 25 décembre;
- 26 décembre;
- 31 décembre;
- 1er janvier;
- Vendredi-Saint;
- Lundi de Pâques;
- 1er mai;
- Saint-Jean-Baptiste;
- Jour du Canada;
- Fête du travail;
- Action de Grâce.

Advenant que l'un de ces jours soit un samedi ou un dimanche, il est reporté au lundi suivant.

12.02 Pour bénéficier de ces congés payés, le salarié doit travailler le jour ouvrable qui précède et qui suit le dit congé, à moins qu'il soit en congé-maladie, accident de travail ou congé accordé par l'Employeur, ainsi que dans tous les autres cas prévus par la convention collective.

Toutefois, dans le cas de congés de la période des fêtes, si une mise-à-pied, un licenciement ou une fermeture temporaire de l'usine survient dans les dix (10) jours ouvrables qui précèdent ou suivent une fête, toutes les fêtes sont rémunérées.

12.03 Tout travail exécuté durant l'un des jours mentionnés à l'article 12.01 ou le dimanche, est rémunéré au taux de salaire effectif majoré de cent pour cent (100%).

ARTICLE 13 VACANCES PAYEES

13.01 Le mot "ANNEE OU PERIODE DE REFERENCE", se définit comme suit: La période s'étendant entre le 1er mai et le 30 avril précédant la prise des vacances.

Le pourcentage se calcule sur le salaire gagné pendant la période de référence.

Le tableau des vacances payées est le suivant:

0 à 1 an	4%	2 semaines
1 an à 4 ans	5.5%	2 semaines
4 ans à 6 ans	7.5%	2 semaines
6 ans à 10 ans	8%	3 semaines
10 ans et plus	8.5%	3 semaines

Le salarié ayant droit à une troisième (3e) semaine prévient l'Employeur deux (2) semaines avant son départ pour vacances. Pas plus de deux (2) salariés s'absentent à la fois. L'ancienneté prévaut dans le choix de la date.

13.02 Les vacances sont prises durant les deux (2) dernières semaines complètes du calendrier du mois de juillet.

ARTICLE 14 HEURES DE TRAVAIL

14.01 a) Pour la première année de la convention, la semaine normale de travail est de quarante-deux (42) heures du lundi au vendredi, réparties comme suit:

QUART DE JOUR:

Du lundi au jeudi, à raison de huit heures et trente-minutes (8:30):
7h30 à 12h00 et de 13h00 à 17h00
Et le vendredi, à raison de huit heures (8:00):
7h30 à 12h00 et 13h00 à 16h30

b) Pour la deuxième année de la convention, la semaine normale de travail est de quarante et une (41) heures du lundi au vendredi, réparties comme suit:

QUART DE JOUR:

Du lundi au jeudi, à raison de huit heures et trente-minutes (8:30):
7h30 à 12h00 et de 13h00 à 17h00
Et le vendredi inclusivement, à raison de sept heures (7:00):
7h30 à 12h00 et 13h00 à 15h30

c) Pour la troisième année de la convention, la semaine normale de travail est de quarante (40) heures du lundi au vendredi, réparties comme suit:

QUART DE JOUR:

Du lundi au jeudi, à raison de huit heures et trente-minutes (8:30):
7h30 à 12h00 et de 13h00 à 17h00
Et le vendredi inclusivement, à raison de six heures (6:00):
7h30 à 11h30 et 12h30 à 14h30

14.02 a) Pour la première année de la convention, la semaine normale de travail est de quarante-deux (42) heures du lundi au vendredi inclusivement réparties comme suit, pour les salariés affectés au quart de soir:

QUART DE SOIR:

Du lundi au jeudi:
17h30 à 22h00 et de 23h00 à 3h00
Et le vendredi:
17h30 à 22h00 et de 23h00 à 2h30

b) Pour la deuxième année de la convention, la semaine normale de travail est de quarante et une (41) heures du lundi au vendredi inclusivement réparties comme suit, pour les salariés affectés au quart de soir:

QUART DE SOIR:

Du lundi au jeudi:
17h30 à 22h00 et de 23h00 à 3h00
Et le vendredi:
16h30 à 21h00 et de 22h00 à 24h30

c) Pour la troisième année de la convention, la semaine normale de travail est de quarante (40) heures du lundi au vendredi inclusivement réparties comme suit, pour les salariés affectés au quart de soir:

QUART DE SOIR:

Du lundi au jeudi:
17h30 à 22h00 et de 23h00 à 3h00
Et le vendredi:
15h30 à 19h30 et de 20h30 à 22h30

14.03 Primes: Tous les salariés travaillant sur le quart de soir ont droit à une prime additionnelle de trente cents (\$0.30) l'heure.

14.04 CHAUFFEUR DE NUIT

Les heures de travail du chauffeur de nuit sont:

Du lundi au jeudi:
19h30 à 24h00 et de 1h00 à 5h00.
Et le vendredi:
19h30 à 24h00 et de 1h00 à 4h30.

14.05 Advenant une diminution aux heures de travail, par législation ou autre règlement, tout salarié bénéficie de la pleine compensation pour ladite diminution d'heures.

14.06 le paiement des heures est fait selon le temps effectivement travaillé.

ARTICLE 15 TEMPS SUPPLEMENTAIRE

15.01 L'Employeur ne peut pénaliser un salarié qui refuse d'exécuter du temps supplémentaire, sauf s'il s'agit de travaux d'urgence, dont la preuve incombe à l'Employeur.

15.02 Tout salarié qui exécute un travail en dehors des heures régulières de travail doit être rémunéré au taux effectif majoré de cinquante pour cent (50%).

15.03 Le salarié à qui on demande de faire du temps supplémentaire doit en être avisé avant la fin de la première moitié de la journée de travail.

15.04 Tout salarié effectuant du travail le samedi est rémunéré au taux de salaire effectif majoré de cinquante pour cent (50%).

ARTICLE 16 MINIMUM DE PAIE

16.01 Le salarié qui se présente au travail aux heures régulières, sans avoir été avisé trois (3) heures à l'avance de ne pas le faire, doit recevoir une indemnité minimum égale à trois heures de travail à condition qu'il accepte de faire tout travail qui n'est pas incompatible à ses conditions habituelles de travail.

16.02 Si le salarié est rappelé au travail en dehors des heures régulières de travail, il doit être payé pour un minimum de trois (3) heures de travail au taux de salaire et demi, ceci pour chaque appel, à condition qu'il accepte de faire tout travail qui n'est pas incompatible à ses conditions habituelles de travail, sauf dans le cas où le travail est d'une durée d'une (1) heure ou moins en continuité avec le début de la période de travail.

ARTICLE 17 PERIODE DE REPOS

17.01 Le salarié doit bénéficier d'une période de quinze (15) minutes de repos au milieu de la période de travail de l'avant-midi et de quinze (15) minutes de repos au milieu de la période de travail de l'après-midi.

ARTICLE 18 TAUX DE SALAIRES

18.01 Les taux de salaires sont prévus à l'annexe "A" de la présente convention.

ARTICLE 19 PAIE

19.01 L'Employeur remet la paie aux salariés, par chèque, le jeudi avant la fin du quart du matin. Si ce jeudi est un jour férié, la paie lui est remise le mercredi avant-midi.

19.02 BULLETIN DE PAIE

Les détails suivants doivent être communiqués aux salariés avec leurs salaires:

- 1- Nom et prénom du salarié;
- 2- date et période de paie;
- 3- taux de salaire;
- 4- temps supplémentaire;
- 5- déductions;
- 6- montant net.

ARTICLE 20 MECANISME DE REGLEMENT DES GRIEFS

20.01 DROIT:

Le salarié seul, ou le salarié accompagné de son représentant syndical, ou le Syndicat intéressé, peut formuler ou présenter un grief pour enquête et règlement. Le salarié doit signer son grief.

20.02 PROCEDURE:

1- Tout employé désirant formuler un grief devra en premier lieu tenter de régler son cas verbalement, seul ou avec un représentant du Syndicat, avec le contremaître dans les cinq (5) jours du fait ou de la connaissance du fait donnant naissance au grief, connaissance dont la preuve incombe au salarié.

2- Tout grief non réglé à l'étape 1 doit être soumis par écrit au représentant de l'Employeur dans les dix (10) jours ouvrables qui suivent l'entrevue avec le contremaître. La personne qui reçoit le grief a dix (10) jours ouvrables pour communiquer sa décision.

3- Si aucune décision n'est rendue à l'échéance de ces dix (10) jours ouvrables, ou si la décision rendue dans ces dix (10) jours ouvrables n'est pas satisfaisante, le grief écrit doit être soumis à l'arbitrage dans les trente (30) jours civils suivants.

4- Une erreur technique dans la soumission écrite d'un grief n'entraîne pas l'annulation. La rédaction d'un grief est faite à titre d'indication. La partie qui soumet le grief doit s'efforcer de bien exposer la matière dont il s'agit, mais la rédaction du grief de même que la mention des articles ou paragraphes de la convention s'y rapportant peuvent être amendés quant à la forme seulement.

Si l'amendement est présenté lors de l'audition de l'arbitrage, il ne peut être fait qu'aux conditions que l'arbitre estime nécessaires pour la sauvegarde du droit de la partie adverse.

5- Lorsque l'avis de grief prévu au présent article comporte une réclamation pour le paiement d'une somme d'argent prévue au présentes, le Syndicat peut d'abord faire décider par le tribunal saisi du grief, du droit à cette somme d'argent sans être tenu d'en établir le montant. S'il est décidé que le grief est bien fondé et si les parties ne s'entendent pas sur le montant à être payé, ce différend est soumis pour décision au même tribunal par simple avis écrit adressé à l'arbitre, et dans ce cas les autres dispositions du présent article s'appliquent.

20.03 Dans le cas où le grief est déféré à l'arbitrage, il est entendu par un arbitre unique nommé par le Ministère du Travail, à moins d'entente à cet effet entre les parties, dans les mêmes délais.

20.04 Les frais et honoraires de l'arbitre sont défrayés à part égales entre les parties.

Tout salarié appelé à témoigner par une partie à l'audition du grief référé à l'arbitrage est compensé par la partie qui l'a appelé, de sorte qu'il ne subisse aucune perte de salaire.

Dans un cas où un salarié est appelé à témoigner par les deux (2) parties, la compensation est partagée également entre les deux parties.

20.05 La décision de l'arbitre désigné suivant l'article 20.03 est finale et exécutoire; les parties contractantes s'engagent à accepter une telle décision et à s'y conformer.

20.06 L'arbitre désigné suivant l'article 20.03 ne peut changer, modifier ou altérer les termes de la présente convention collective ou y ajouter quoi que ce soit.

20.07 Toutes les séances d'arbitrage se tiennent à LaPocatière.

20.08 Aucun grief ne peut être soumis à l'arbitrage avant d'avoir passé par tous les stades de la procédure pour le règlement des griefs.

20.09 GRIEF COLLECTIF:

Lorsque plusieurs griefs individuels et/ou de même nature sont soulevés, ils peuvent l'être par écrit commun et présentés par le Syndicat. Ce grief est signé par deux (2) membres du Comité Exécutif du Syndicat.

ARTICLE 21 DELEGUES DE DEPARTEMENT

21.01 L'Employeur reconnaît deux (2) délégués de département désignés par le Syndicat.

21.02 Le Syndicat transmet à l'Employeur, par écrit, le nom des salariés ainsi choisis, ainsi que le nom des substituts. Les noms des délégués sont affichés au tableau.

21.03 Les représentants du Syndicat peuvent rencontrer l'Employeur ou son représentant ou les salariés pendant les heures de travail, afin de prévenir ou régler tout litige pouvant survenir relativement à l'application ou à l'interprétation de la présente convention. Avant de quitter son travail, le délégué de département avise son supérieur.

21.04 Les salariés dûment nommés par le syndicat (deux (2) maximum) peuvent s'absenter pour la préparation ou la négociation de leur convention collective.

ARTICLE 22 SECURITE, HYGIENE, BIEN-ETRE

- 22.01 L'Employeur doit prendre toutes les dispositions nécessaires afin de garantir la sécurité, l'hygiène et le bien-être de ses salariés.
- 22.02 L'Employeur fournit de l'eau potable aux salariés, soit par système de frigidaire à eau, ou dans des contenants hygiéniques à l'abri de la poussière et facile d'accès.
- 22.03 L'Employeur aménage un endroit convenable et propre avec table et bancs pour permettre aux salariés de prendre leur repas, de se changer, et de déposer leurs vêtements de travail.
- 22.04 L'Employeur aménage ou assure l'accès à une chambre de toilette munie de tous les accessoires nécessaires. Ces locaux doivent être chauffés à une température convenable.
- 22.05 Les locaux sus-mentionnés doivent être libres de tout outillage et équipement.
- 22.06 PREMIERS SOINS - SALARIE ACCIDENTE

1- PREMIERS SOINS:

Il doit y avoir dans un endroit précis, l'équipement de premiers soins requis par la Loi des Etablissements Industriels et Commerciaux et les Règlements passés sous son autorité.

2- SALARIE ACCIDENTE:

Le salarié accidenté au travail et incapable de continuer son travail reçoit sa paie habituelle pour la journée. Si la gravité de son état nécessite qu'il se rende à l'hôpital, il doit être accompagné d'une autre personne. Si des frais de transport sont encourus, ils doivent être payés par l'Employeur.

- 22.07 Dès qu'un salarié effectue un travail qu'il considère dangereux, lorsque les dits travaux peuvent porter atteinte à la santé, ou lorsque l'équipement est défectueux, il doit avertir son supérieur immédiat et son délégué de département. Ce salarié n'est pas tenu de continuer ce travail tant que le tout n'est pas revenu conforme aux normes de sécurité.
- 22.08 1- L'Employeur met à la disposition des salariés un endroit facile d'accès et sous clef pour leur permettre de remettre leurs outils.
- 2- A la suite d'un incendie ou d'un vol, l'Employeur doit dédommager le salarié pour toute perte réelle relative aux outils remisés selon 22.08 1.
- 22.09 L'Employeur s'engage à tenir tous les mois s'il y a lieu, une réunion du Comité de Sécurité. Le Comité peut faire les règlements nécessaires à son fonctionnement.

22.10 L'Employeur et le Syndicat conviennent d'accorder une importance très grande à la sécurité et à la santé des salariés et dans ce sens, l'Employeur voit à établir le plus de sécurité possible au travail.

22.11 Dans les cas d'intempéries, l'Employeur s'engage à fournir des habits de caoutchouc, ce, pour tout salarié forcé de travailler durant ces intempéries.

22.12 a) Un plan d'assurance-groupe est mis en vigueur au cours du présent contrat.

b) L'Employeur demande des propositions. Les deux (2) parties les étudient et retiennent celles qui présentent les meilleurs avantages, aux taux qui sont les moindres.

c) La police-maitresse est émise au nom de l'Employeur, avec copie au Syndicat.

d) L'administration du plan est faite par l'Employeur.

e) La participation de l'Employeur à la prime se situe à cinquante-cinq pour cent (55%) de la prime à payer, et le salarié de quarante-cinq pour cent (45%).

f) L'Employeur continue de payer sa part de la prime, pour les salariés absents pour les raisons suivantes, en autant que le ou les salariés concernés paient leur part de la prime, sauf la prime hebdomadaire d'assurance-salaire.

1- Pendant trois (3) mois pour les salariés mis-à-pied temporairement.

2- Pendant un an (1) pour les salariés malades ou absents à cause d'un accident.

Après sa période de probation terminée, le salarié est obligé d'adhérer au plan d'assurance-groupe.

22.13 L'Employeur fournit les outils, sauf les gallons à mesurer.

ARTICLE 23 CONGES SOCIAUX ET DE MATERNITE

23.01 Tous les salariés ont droit aux congés payés de décès suivants, après la période de probation:

a) Quatre (4) jours pour la conjointe, soit: les deux (2) jours qui précèdent les funérailles, le jour des funérailles, et le jour suivant les funérailles, pourvu qu'il s'agisse de jours ouvrables.

b) Trois (3) jours pour le père, la mère et les enfants, soit: les deux (2) jours qui précèdent les funérailles, et le jour des funérailles, pourvu qu'il s'agisse de jours ouvrables.

c) Trois demi-journées pour le frère, la soeur, beau-père, belle-mère, pourvu qu'il s'agisse de demi-journées ouvrables avant les funérailles et le jour des funérailles.

d) Dans tous les cas précités, le salarié doit aviser un représentant de l'Employeur.

e) Advenant le cas de décès en double, le salarié n'a droit qu'au minimum plus haut décrit.

23.02 CONGE DE NAISSANCE:

Le salarié a le droit de s'absenter le jour de la naissance de son enfant, ce, sans perte de salaire.

23.03 L'Employeur accorde au salarié un congé sans solde jusqu'à concurrence de douze (12) mois, sans perte d'ancienneté, pour activités syndicales. Le salarié peut, à son retour, reprendre les fonctions qu'il occupait au moment de son départ.

23.04 CONGE-MALADIE:

Tout salarié bénéficie d'un (1) jour de congé-maladie par année, sans perte de salaire.

23.05 A compter du 1er juillet 1985, le salarié qui n'a pas utilisé son congé de maladie en fin d'année de référence, voit ce congé remboursé et le montant correspondant est ajouté à sa paie de vacances.

23.06 CONGE-MATERNITE:

a) La salariée ayant complété sa période d'essai a droit à un congé sans solde pour maternité, d'une durée maximale de dix-huit (18) semaines, dont au moins deux suivant la date prévue d'accouchement, à condition qu'au moins deux semaines avant son départ en congé, elle produise un certificat médical attestant sa grossesse ainsi que la date prévue d'accouchement, et ce, sans perte des droits et privilèges prévus dans la convention collective.

b) Il est entendu que la salariée peut s'absenter de son travail pour quatre (4) semaines supplémentaires consécutivement à celles prévues en "a" si un certificat médical démontre que l'état de l'enfant nouveau-né nécessite absolument la présence de la mère pendant cette période.

c) L'employée enceinte peut cesser de travailler en tout temps au cours de sa grossesse en produisant un certificat médical à cet effet mais elle doit cesser de travailler à compter du septième mois, soit quatre-vingt-dix (90) jours de calendrier précédant la date prévue de l'accouchement.

d) L'employée doit reprendre le travail entre le quarante-cinquième (45e) et le quatre-vingt-dixième (90e) jour suivant l'accouchement, sur demande de l'Employeur, si elle eut été normalement au travail à ce moment. Elle doit alors produire un certificat médical attestant qu'elle peut reprendre le travail. Si le certificat indique que sa santé ne permet pas son retour au travail alors elle sera considérée comme malade, jusqu'à avis contraire du médecin, avec tous les droits, privilèges et obligations résultant de cet état.

e) L'Employeur verse à la salariée un montant forfaitaire de cinquante dollars (\$50.00) lors de la naissance de l'enfant.

ARTICLE 24 DROITS ACQUIS

- 24.01 Sous réserve des dispositions de la présente convention, les conditions générales de travail antérieurement établies par l'Employeur au bénéfice des salariés et qui constituent des privilèges, avantages et droits acquis, ne subissent aucun changement.
- 24.02 Il n'y aura ni grève, ralentissement de travail ou lock-out pendant la durée de la convention, conformément aux dispositions du Code du Travail à cet effet.
- 24.04 Pour la période débutant le ou vers le 15 mai et se terminant le ou vers le 10 septembre, l'Employeur peut embaucher et employer des étudiants. L'Employeur avisera le Syndicat de la date de début et de fin d'emploi pour ces étudiants. Ceux-ci ne peuvent toutefois acquérir de l'ancienneté lors de cette période. Le fait d'embaucher de étudiants ne permet pas de maintenir ou de provoquer une mise-à-pied de salariés réguliers. Cet article constitue une exception à l'article 4.13.

ARTICLE 25 LANGUE DE TRAVAIL

- 25.01 La langue de travail est le français.

ARTICLE 26 AVIS DE MISE-A-PIED

- 26.01 Lorsqu'une mise-à-pied a lieu au sens du Bill 49 (Loi Régissant la Formation et la Qualification Professionnelle de la Main-d'Œuvre), l'Employeur doit aviser les salariés concernés, le Syndicat, et la F.N.S.B.B. dans les délais prévus dans cette Loi. L'Employeur convient également de participer sans délai à la formation d'un comité de reclassement des salariés.

ARTICLE 27 DUREE DE LA CONVENTION COLLECTIVE

- 27.01 La présente convention collective de travail entre en vigueur à compter du 2 juillet 1984, et le demeure jusqu'au 2 juillet 1987.
- 27.02 L'ANNEXE "A" fait partie intégrante de la dite convention collective.

EN FOI DE QUOI, les parties contractantes ont apposé leur signature par
l'entremise de leurs représentants dûment autorisés à LaPocatière ce
9^{se} ième jour du mois de Novembre 1984.

POUR CARON & FILS MEUBLES INC.:

POUR LE SYNDICAT DES
EMPLOYES DU BOIS OUVRE DE
LA REGION DE LAPOCATION (C.S.N.)

Gabriel Caron *Stéphane Lacroix*
[Signature] *Servais Pettit*

ANNEXE A

Pour la présente convention, les augmentations salariales sont les suivantes:

1- Pour les salariés embauchés avant 1981:

L'augmentation est de .50\$, négative, comme SUIV !

1984: Le 2 juillet 1984, vingt-cinq cents (\$0.25) à être versé dans les deux semaines de la signature.

:A la signature: vingt-cinq cents (\$0.25) d'augmentation.

1985: Le deux juillet 1985: quarante cents (\$0.40) l'heure d'augmentation, plus vingt cents (\$0.20) pour le passage de la semaine normale de travail à 41 heures.

1986: Le deux juillet 1986: quarante-cinq cents (\$0.45) l'heure d'augmentation, plus vingt cents (\$0.20) pour le passage de la semaine normale de travail à 40 heures.

2- Pour les autres salariés:

L'augmentation Moyenne est de .50\$, négative, comme SUIV !

Les ajustements qui suivent sont basés et calculés selon les salaires moyens suivants:

1981: \$5.53

1982: \$6.22

1983: \$5.76

Les salariés exclus de l'alinéa "1" de la présente annexe qui gagnent plus que le salaire moyen de leur année d'embauche, voient la différence soustraite de l'augmentation générale qu'ils recevront. Le solde ainsi libéré servira à augmenter davantage les salariés de la même année d'embauche, et qui sont moins rémunérés. Ceci vaut pour chacune des 3 années du présent contrat, jusqu'à égalité salariale selon l'ancienneté.

Augmentation générale moyenne pour les salariés embauchés depuis 1981:

1984: Le 2 juillet 1984, tous reçoivent vingt-cinq cents (\$0.25) d'augmentation à être versée dans les deux semaines de la signature.

: En date de signature: Vingt-cinq cents (\$0.25)

1985: Le 2 juillet 1985: augmentation générale moyenne: quarante-cents (\$0.40)

: S'ajoute vingt cents (\$0.20) pour le passage de la semaine normale de travail de 42 à 41 heures.

h AB

1986: Le 2 juillet 1986: augmentation générale moyenne:
quarante-cinq cents (\$0.45).

: S'ajoute vingt cents (\$0.20) pour le passage de la semaine
normale de travail de 41 à 40 heures.

La compensation de vingt cents l'heure (\$0.20) pour le passage de
la semaine normale de travail de 42 à 41 heures (en 2e année), et
pour le passage de 41 à 40 heures de travail (en 3e année), n'est
toutefois pas incluse dans ce calcul, et est attribuée à tous. Il
en est de même pour la rétroactivité mentionnée ci-avant.

