

No.

14818-04

NOM

Mulle Morigeau Stee

32 DEC 16 11 59

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

INTERVENUE

ENDRE :

MEUBLE MORIGEAU LTEE

25, de l'Etang

Saint-François

Cté Montmagny, Qué.

GOR 3A0



Ci-après appelée :

"LEMPLOYEUR"

ET :

SYNDICAT DES EMPLOYES DU MEUBLE

MORIGEAU INC. (C.S.D.)

Saint-François

Cté Montmagny, Qué.

GOR 3A0

Ci-après appelé :

"LE SYNDICAT"

INDEX

<u>NCM DE L'ARTICLE</u>	<u>NUMERO DE L'ARTICLE</u>	<u>PAGE</u>
Accréditation et Juridiction - Renonciation.....	Article -4-	3
Activités syndicales.....	Article -8-	6
Affichage.....	Article -9-	7
Ancienneté.....	Article -14-	13
Arbitrage.....	Article -12-	9
Assurance collective.....	Article -21-	27
Autres conditions.....	Article -24-	31
But.....	Article -3-	3
Changements technologiques.....	Article -23-	30
Congé annuel payé.....	Article -18-	23
Congés sociaux et autres.....	Article -20-	26
Définitions.....	Article -1-	1
Délégué syndical.....	Article -10-	7
Droits de gérance.....	Article -5-	3
Durée de la convention.....	Article -25-	31
Heures régulières de travail.....	Article -16-	21
Interprétation - Validité.....	Article -2-	2
Jours fériés payés et congés mobiles payés.....	Article -19-	25
Mesures de sécurité - Bien-être - Hygiène.....	Article -22-	28
Mesures disciplinaires - Non discrimination.....	Article -13-	11
Règlement de griefs et de mécontentes.....	Article -11-	8
Rémunération - Salaire - Paie.....	Article -15-	19
Représentants syndicaux.....	Article -7-	5
Sécurité syndicale.....	Article -6-	4
Temps supplémentaire.....	Article -17-	22

Appendice "A" : Certificat d'Accréditation

Appendice "B" : Liste des salaires

Appendice "C" : Cédule de travail

Lettres d'Entente

ARTICLE 1.- DEFINITIONS

- 1.01 Dans la présente convention collective de travail, à moins que le contexte ne s'y oppose, les termes suivants signifient :
- 1.02 Convention :
La présente convention collective de travail.
- 1.03 Heures de travail :
On désigne comme heures de travail à être rémunérées, non seulement les heures ou fractions d'heures où en fait un salarié travaille, mais encore celles où il est à la disposition de l'Employeur, ainsi que le temps où, appelé pour une certaine heure, il attend qu'on lui donne du travail.
- 1.04 Représentant syndical :
Toute personne mandatée par le Syndicat pour le représenter en vue de l'application ou de l'interprétation de la convention.
- 1.05 Salarié :
Tout salarié ou tous les salariés visés par l'unité de négociation décrite dans le certificat d'accréditation.
- 1.06 Période d'essai :
La période d'essai est une période d'adaptation pour le salarié qui possède, outre la préparation de base appropriée, des connaissances suffisantes dans le genre de travaux compris dans la tâche pour pouvoir les exécuter d'une manière satisfaisante une fois qu'il aura été mis au courant des détails et procédés particuliers à l'occupation visée et qu'il aura obtenu les renseignements relatifs à ces travaux. L'Employeur coopérera pour renseigner ainsi le salarié. La période d'essai est celle prévue à -14.02-.

1.07

Taux de salaire effectif - Salaire effectif :

Le taux de salaire effectif des salariés à l'emploi de l'Employeur apparaît sur la liste remise au président du Syndicat, le premier (1er) de l'an de chaque année.

1.08

Contremaître ou Surintendant :

Toute personne ayant l'autorité de diriger, de contrôler, de surveiller, de congédier et d'embaucher tout salarié sous sa charge. L'Employeur doit donner au Syndicat, dans les quinze (15) jours de la signature de la convention ou de l'embauchage ou de la nomination de tout nouveau contremaître ou surintendant, la liste des noms de telles personnes.

En aucun cas, le travail manuel à plein temps d'un contremaître ne doit entraîner la mise à pied d'un salarié régi par la convention qui aurait autrement complété une semaine régulière de travail. Dans le cas de mise à pied de chauffeur de bouilloire, les contremaîtres peuvent être affectés à ces tâches pendant toute la durée de la mise à pied.

ARTICLE 2.- INTERPRETATION - VALIDITE

2.01

Interprétation :

1.- L'emploi du genre masculin comprend et inclut le féminin en tenant compte du contexte et le singulier comprend le pluriel et vice versa.

2.- Les règles et les dispositions de la convention s'interprètent les unes par les autres et de manière à leur donner tout l'effet requis.

2.02

Validité :

La nullité de l'une ou l'autre des dispositions de la convention, par suite d'une loi applicable ou réglementation d'ordre public, ne peut affecter la validité des autres

2.02 (suite) dispositions de cette convention.

ARTICLE 3.- BUT

3.01 La convention a pour but d'établir des relations ordonnées entre les parties et de déterminer les conditions de travail des salariés visés par la convention.

ARTICLE 4.- ACCREDITATION ET JURIDICTION - RENONCIATION

4.01 Accréditation :

L'Employeur reconnaît le Syndicat comme le seul et unique agent négociateur de tous les salariés visés par l'accréditation syndicale émise le vingt-cinq (25) février 1982, laquelle est reproduite à l'appendice "A", partie intégrante de la convention.

4.02 Jurisdiction :

La convention s'applique à tous les salariés visés par ladite accréditation syndicale.

4.03 Renonciation :

Aucune renonciation expresse ou tacite aux dispositions de la convention ne peut être sollicitée du salarié par l'Employeur ou un représentant de l'Employeur. Toute telle renonciation est nulle et non avenue.

ARTICLE 5.- DROITS DE GERANCE

5.01 Le Syndicat reconnaît qu'il est de la fonction de l'Employeur de gérer, de diriger et d'administrer ses affaires, en conformité avec ses obligations et les dispositions de la convention.

L'Employeur affiche toute modification aux règles et règlements avant la mise en vigueur de la modification.

ARTICLE 6.- SECURITE SYNDICALE6.01 Adhésion syndicale :

- 1.- Tout salarié à l'emploi de l'Employeur au moment de la signature de la convention doit, comme condition du maintien de son emploi, adhérer et demeurer membre en règle du Syndicat pour toute la durée de la convention.

- 2.- Tout nouveau salarié doit, comme condition du maintien de son emploi, adhérer au Syndicat dès la première (1ère) journée, et en demeurer membre en règle pour la durée de la convention.

6.02

1.- Autorisation :

Tout salarié doit, comme condition du maintien de son emploi, signer une formule autorisant l'Employeur à prélever sur sa paie la cotisation syndicale ou un montant égal à la cotisation syndicale.

2.- Précompte :

L'Employeur retient sur la paie hebdomadaire de chaque salarié, la cotisation syndicale fixée par le Syndicat ou un montant égal à la cotisation syndicale. L'Employeur remet l'argent ainsi perçu, dans les quinze (15) jours du mois suivant, par chèque payable au Syndicat et adressé au trésorier accompagné d'une liste des salariés, indiquant le montant perçu de chacun d'eux.

A l'occasion de la première (1ère) retenue de la cotisation syndicale d'un nouveau membre, ou sur avis du Syndicat à l'Employeur de la réinstallation d'un ancien membre, l'Employeur retient le montant du droit d'entrée exigé par le Syndicat.

6.03

Retrait d'adhésion :

Si un salarié cesse son adhésion au Syndicat en aucun temps au cours de la durée de la convention ou s'oppose au paiement de la cotisation syndicale, le secrétaire du Syndicat donne avis, par courrier recommandé, à l'Employeur et, celui-ci doit, dans les quinze (15) jours suivant cet avis, mettre fin à l'emploi de ce salarié.

ARTICLE 7.- REPRESENTANTS SYNDICAUX

7.01

L'Employeur ou son représentant autorisé reçoit sur rendez-vous, à ses bureaux, les représentants syndicaux, pour la discussion de toute affaire relative à l'interprétation et l'application de la convention.

7.02

L'Employeur reconnaît le droit à un représentant syndical, de rencontrer en tout temps ses salariés, pendant les heures de travail et au lieu du travail, afin de s'assurer que cette convention est respectée. Le représentant syndical doit au préalable informer son supérieur immédiat.

7.03

a) Les représentants autorisés par le Syndicat peuvent, après en avoir avisé leur supérieur immédiat, s'absenter de leur travail et ce, pour la période de temps requise, sans perte de salaire, à l'occasion de :

1.- Enquêtes sur les griefs ou mécontentes.

2.- La discussion relative à des griefs ou mécontentes.

3.- L'audition par l'arbitre de griefs ou de mécontentes.

4.- Après avoir obtenu la permission de l'Employeur, laquelle permission ne leur est pas indûment refusée, les représentants du Syndicat ne perdent pas de salaire par suite de leur présence à des réunions avec des

7.03-4- (suite) représentants de l'Employeur.

- b) Les représentants autorisés par le Syndicat peuvent, après en avoir avisé l'Employeur, s'absenter de leur travail pour assister aux séances de négociation et de conciliation. Tel nombre de représentants ne doit pas être supérieur à trois (3) salariés.

7.04 Nonobstant ce qui est prévu à -7.01-, -7.02- et-7.03-, le conseiller technique, sur demande du Syndicat, peut assister à toute rencontre avec l'Employeur.

ARTICLE 8.- ACTIVITES SYNDICALES

8.01 L'Employeur s'engage à accorder des permis d'absence sans paie, aux officiers ou membres du Syndicat pour participer à des activités syndicales légitimes.

Le Syndicat doit informer l'Employeur des noms des salariés ainsi désignés au moins quarante-huit (48) heures à l'avance, sauf en cas d'urgence.

8.02 Congé sans solde :

1.- L'Employeur convient d'accorder un congé sans solde à un (1) salarié à la fois pour exercer une fonction syndicale à titre de représentant syndical ou pour parfaire ses connaissances professionnelles ou culturelles.

2.- Le salarié concerné doit aviser l'Employeur au moins trente (30) jours à l'avance et la période de congé sans solde doit être d'une durée maximale de douze (12) mois.

3.- Le salarié, en congé sans solde, continue durant cette période d'accumuler son ancienneté et à son retour, il reprend son ancienne occupation, ou à défaut d'occupation,

8.02-3- (suite) une occupation équivalente, sans diminution de salaire.

4.- Lorsqu'une occupation devient vacante à la suite d'un tel congé sans solde, l'Employeur doit indiquer dès l'affichage, le caractère temporaire de ladite vacance. Avant son départ, le salarié collabore à l'entraînement de son remplaçant si l'Employeur en voit la nécessité. Avant de reprendre le travail, le salarié doit donner un préavis écrit de quinze (15) jours.

ARTICLE 9.- AFFICHAGE

9.01 L'Employeur permet au Syndicat d'afficher des avis d'assemblée ou tout autre avis à ses membres, aux endroits destinés à cet effet dans son établissement.

ARTICLE 10.- DELEGUE SYNDICAL

10.01 Dans les trente (30) jours suivant la signature de la convention, le Syndicat doit désigner cinq (5) délégués syndicaux. Le délégué syndical est reconnu par l'Employeur comme le représentant officiel des salariés auprès des représentants de l'Employeur.

10.02 Le Syndicat informe l'Employeur, par écrit, du nom de chaque délégué syndical et des changements subséquents.

10.03 1.- Le délégué syndical a pour responsabilité de porter tout (e) grief ou mécontentement à l'attention de l'Employeur, d'en discuter du bien-fondé avec l'Employeur dans le but d'obtenir un règlement, le tout conformément au mode de règlement des griefs et mécontentements.

2.- Le délégué syndical peut s'absenter de son poste de travail, sans perte de salaire, afin de discuter de tout (e) grief ou mécontentement avec un salarié impliqué, pourvu qu'il obtienne la permission de son supérieur immédiat

10.03-2- (suite) avant de quitter son poste de travail. Cette permission ne lui est pas indûment refusée.

ARTICLE 11.- REGLEMENT DE GRIEFS ET DE MESENTENTES

11.01 Constitue un grief au sens de la présente convention toute mésentente relative aux conditions de travail ou à l'interprétation ou à l'application de la présente convention collective.

11.02 Première (1ère) étape :

Lors de grief, le salarié concerné, seul ou accompagné d'un représentant syndical ou le délégué syndical ou le Syndicat, doit soumettre, par écrit, le grief à l'Employeur ou à son représentant autorisé :

- a) Dans les cinq (5) jours ouvrables de calendrier de la connaissance des faits qui ont donné lieu au grief.
- b) Dans les cinq (5) jours ouvrables de l'imposition d'une mesure disciplinaire.

Dans tous les cas de griefs, le fardeau de la preuve incombe à l'Employeur.

11.03 Deuxième (2ième) étape :

L'Employeur ou son représentant autorisé doit rendre sa décision écrite dans les cinq (5) jours de calendrier de la soumission du grief.

Si le Syndicat n'accepte pas la décision écrite de l'Employeur ou de son représentant autorisé ou, à défaut de décision écrite dans le délai prescrit, le Syndicat peut recourir à l'arbitrage (article -12-). Cependant, une rencontre entre les parties peut avoir lieu pour tenter un règlement.

- 11.04 Grief collectif :
- Lorsque plusieurs griefs ou mécontentements individuels (les) et de même nature sont soulevés (ées), ils (elles) peuvent l'être par un écrit commun et ils (elles) peuvent être traités (ées) ensemble, afin de simplifier la procédure et éviter des répétitions.
- 11.05 Entente :
- Tout règlement à intervenir à la suite de grief doit faire l'objet d'une entente écrite entre le Syndicat et l'Employeur. Il est convenu que cette entente lie les parties en cause.
- 11.06 Délais :
- Les délais ci-haut prévus peuvent être modifiés par une entente écrite des parties.

ARTICLE 12.- ARBITRAGE

- 12.01 Arbitrage (troisième (3ième) étape) :
- 1.- A défaut d'entente écrite, le Syndicat peut, par un avis écrit, déférer le grief ou la mécontentement à l'arbitrage dans les vingt (20) jours ouvrables de l'expiration du délai prévu à -11.03-. Cependant, dans le cas de congédiement ou de suspension ledit délai est de dix (10) jours ouvrables.
 - 2.- Les parties peuvent s'entendre sur le choix d'un arbitre; à défaut d'entente, l'arbitre est nommé selon les dispositions du Code du Travail.
 - 3.- La partie qui fait la demande d'un arbitre au Ministère du Travail, de la Main-d'Oeuvre et de la Sécurité du Revenu, doit informer par écrit et promptement l'autre partie.

12.02

Pouvoirs de l'arbitre :

- 1.- L'arbitre procède en toute diligence à l'instruction du grief ou de la mésentente, selon la procédure et le mode de preuve qu'il juge appropriés; il entend et apprécie la preuve avec équité et bonne conscience. Il a le pouvoir, soit de confirmer la décision de l'Employeur conforme aux dispositions de la convention, soit d'annuler la décision de l'Employeur non conforme aux dispositions de la convention. Il peut rendre toute décision qu'il juge équitable et exiger le paiement ou le remboursement de montant en tout ou en partie, selon sa décision.

- 2.- Dans le cas de mesures disciplinaires, l'arbitre a juridiction pour maintenir, annuler ou modifier la mesure disciplinaire et ordonner la réintégration du salarié dans tous ses droits et privilèges dans son emploi, à l'occupation qu'il occupait, avec remboursement en tout ou en partie ou sans remboursement du salaire perdu.

- 3.- Les pouvoirs de l'arbitre sont limités à décider de griefs au sens de la convention. L'arbitre n'a cependant pas le pouvoir d'ajouter, de soustraire ou d'amender aucune disposition de cette convention.

12.03

Renseignement :

Au cours de toute discussion sur un grief ou lors de l'audition devant l'arbitre, le Syndicat et l'Employeur conviennent de fournir tout renseignement pertinent au litige.

12.04

Témoin - Plaignant :

Lorsque la présence d'un plaignant ou d'un témoin est requise à l'audition du grief ou de la mésentente, l'Employeur doit le libérer, avec solde, pour la durée de l'audition.

12.05

Sentence arbitrale :

1.- La décision de l'arbitre est finale et lie les deux (2) parties à cette convention, de même que tout salarié qui y est assujéti. Cette sentence doit être exécutée dans les quatorze (14) jours de sa signification aux parties.

2.- a) La décision de l'arbitre doit être communiquée par écrit, aux parties, dans les trente (30) jours qui suivent l'audition du grief, sauf dans les cas de congédiement ou de suspension où elle doit l'être dans les quinze (15) jours.

b) A défaut de la décision de l'arbitre dans les délais prévus à l'alinéa précédent, le grief est déféré à un autre arbitre, conformément aux dispositions de la convention. Dans ce cas, l'arbitre dessaisi du grief doit en être avisé, par écrit, par l'une ou l'autre des parties.

Cependant, les parties peuvent, de consentement écrit remis à l'arbitre, prolonger lesdits délais. De plus, la décision de l'arbitre n'est pas annulée pour la seule raison qu'elle est rendue après l'expiration du délai imparti ou prolongé du consentement écrit entre les parties.

12.06

Frais et honoraires d'arbitrage :

L'Employeur d'une part et le Syndicat d'autre part assument leurs propres frais d'arbitrage; cependant, les deux (2) parties défraient à part égale les honoraires et dépenses de l'arbitre.

ARTICLE 13.- MESURES DISCIPLINAIRES - NON DISCRIMINATION

13.01

Le droit :

1.- L'Employeur peut réprimander, suspendre, congédier tout salarié pour une cause juste et suffisante dont la preuve

13.01-1- (suite) incombent à l'Employeur.

2.- Toute sanction imposée pour infraction, y compris la sévérité de la sanction, en tenant compte des circonstances, peut être soumise à la procédure de règlement des griefs et à l'arbitrage. Il en est de même pour toute discrimination contre un salarié dans l'application de cette convention.

13.02 Prescription de droit :

Toute mesure disciplinaire ou manquement enregistré (e) au dossier du salarié doit être automatiquement effacé (e) du dossier du salarié après douze (12) mois de l'événement qui a donné naissance à la mesure disciplinaire ou à un tel manquement. Aucune mesure disciplinaire ne peut être imposée après cinq (5) jours ouvrables de la naissance ou de la connaissance des faits ayant donné naissance à ce manquement. De plus, une telle mesure discriminatoire ou un tel manquement effacé (e) du dossier ou non imposé (e) dans le délai imparti, ne peut être invoqué (e) contre un salarié dans l'exercice de ses droits ou devant l'arbitre de griefs.

13.03 Mesures disciplinaires :

1.- Dans le cas d'un acte posé par un salarié et susceptible d'entraîner éventuellement une mesure disciplinaire quelconque, l'Employeur, avant d'imposer cette mesure, communique, par écrit, au salarié concerné et au Syndicat, un avis donnant les précisions à ce sujet.

2.- L'Employeur doit fournir au Syndicat, par écrit, les raisons motivant toute mesure disciplinaire qu'il impose.

13.04 Dossier du salarié - Consultation du dossier :

Tout salarié a le droit, après en avoir demandé la permission à son supérieur immédiat, de consulter son dossier officiel,

13.04 (suite) deux (2) fois l'an, durant les heures régulières de travail; pour ce faire, il peut être accompagné de son représentant syndical.

13.05 Signature d'un rapport disciplinaire :
Si un salarié signe un document touchant un cas disciplinaire, il le fait seulement pour reconnaître le fait qu'il en est ainsi informé, et sa signature ne peut être interprétée comme un aveu de culpabilité.

13.06 Non discrimination :
L'Employeur ne doit exercer des mesures discriminatoires contre un salarié, un représentant syndical, un délégué syndical, dans les cas suivants :

- A cause de sa race, de sa nationalité, de son sexe, de sa langue, de sa croyance, de son dossier judiciaire, de son origine, de son âge, de son statut syndical ou social et de son appartenance politique ou de l'exercice d'un droit que lui confère la loi ou la convention.

13.07 Droits acquis :
Sous réserve des dispositions de la convention, les conditions générales de travail antérieurement établies par l'Employeur au bénéfice des salariés et qui constituent des privilèges et avantages et droits acquis ne subissent aucun changement pendant la durée de la convention, si elle n'y pourvoit pas.

ARTICLE 14.- ANCIENNETE

Principe général :

14.01 Définition :
L'ancienneté signifie la durée d'emploi d'un salarié chez l'Employeur, depuis la date de son embauchage.

14.02

Acquisition :

Le salarié qui a effectivement travaillé quatre-vingt-dix (90) jours chez l'Employeur, acquiert son droit d'ancienneté et ce, rétroactivement à compter de la date de son embauchage.

14.03

Salarié en probation :

Durant qu'il complète sa période de probation, 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 : une démotion, une promotion, un transfert, une mise à pied, un rappel, ni la procédure de règlement de griefs par suite de l'imposition d'une mesure disciplinaire ou d'un congédiement.

14.04

Accumulation - Conservation :

1.- Dans le cas de maladie ou d'accident, le salarié conserve et accumule son ancienneté.

2.- Dans le cas de mise à pied, le salarié conserve et accumule son ancienneté pour une période de douze (12) mois consécutifs.

14.05

Perte de l'ancienneté :

Un salarié perd son ancienneté :

- a) S'il abandonne volontairement son travail.
- b) S'il est congédié pour cause juste et suffisante et que ce congédiement n'est pas annulé par une entente dans le cadre de la procédure de règlement de griefs ou par une décision de l'arbitre.

14.05 (suite) c) S'il est mis à pied pour une période de plus de douze (12) mois consécutifs.

d) S'il fait défaut de revenir au travail dans les cinq (5) jours ouvrables de son rappel, sauf dans les cas fortuits et de force majeure, dont la preuve lui incombe.

Une lettre recommandée de rappel au travail est expédiée au salarié, dont copie est transmise en même temps au Syndicat.

14.06 Déplacement à une fonction non couverte :

Un salarié promu, après la signature de la convention, à une occupation exclue de l'unité de négociation peut, dans les quatre-vingt-dix (90) jours travaillés de sa promotion, revenir ou être retourné par l'Employeur dans l'unité de négociation avec droit d'ancienneté. Toutefois, son ancienneté ne comprend que la durée totale de son service dans l'unité de négociation.

14.07 Liste d'ancienneté :

1.- Dans les trente (30) jours qui suivent la signature de la convention. L'Employeur fournit au Syndicat la liste complète de ses salariés visés par le certificat d'accréditation, en y spécifiant le nom, l'adresse, la date d'embauchage, la date de naissance et le numéro d'assurance-sociale de chacun. Une fois l'an, soit le premier (1er) mai de chaque année, une nouvelle liste conforme aux stipulations ci-haut mentionnées, est transmise au Syndicat.

2.- La liste d'ancienneté doit être affichée sur les tableaux d'affichage de l'Employeur, pour une période de trente (30) jours, pour permettre à tout salarié de faire des représentations, après quoi l'ancienneté de chaque salarié est présumée conforme, jusqu'à nouvel affichage, sujet à la

14.07-2- (suite) procédure du mécanisme de règlement des griefs et
d'arbitrage prévue aux articles -11- et -12-.

14.08 Application :

1.- Préférence d'emploi :

Dans tous les cas de promotion, de permutation, de rétrogradation, d'occupation vacante ou nouvelle, la préférence d'emploi est accordée au salarié qualifié ayant accumulé le plus d'ancienneté générale au service de l'Employeur, sous réserve des clauses du présent article.

2.- a) Salarié qualifié :

Aux fins de la convention, un salarié qualifié est un salarié capable de remplir les exigences standards de la fonction concernée, après une période d'entraînement minimum de vingt (20) jours ouvrables à l'exception des peintres qui doivent être qualifiés au départ.

b) Après la période d'essai, tout salarié jugé non qualifié par l'Employeur, doit retourner à la tâche qu'il occupait au moment de l'application de son droit d'ancienneté. Dans le cas d'un grief concernant un salarié jugé non qualifié après sa période d'essai, la preuve incombe à l'Employeur.

c) Tâche de travail :

Les parties s'entendent pour que le Syndicat puisse de temps à autre s'adjoindre les services d'un consultant extérieur à l'unité de négociation dans le but de vérifier la tâche de travail contenue dans une occupation visée et déterminée par l'Employeur.

Un tel consultant doit être qualifié en étude de temps de travail de sorte qu'il puisse interviewer les salariés pendant les temps de repos ou durant le temps

14.08-2-c) (suite)

de travail, sans nuire au déroulement normal des opérations, pour toute enquête nécessaire en relation avec la vérification de la tâche de travail contenue dans l'occupation visée.

Le Syndicat reconnaît cependant qu'il n'a pas droit à la procédure de griefs et d'arbitrage prévue à la présente convention dans le cas de désaccord entre l'Employeur d'une part et, d'autre part ledit consultant en techniques de travail, le Syndicat ou le salarié, sauf dans le cas où un tel désaccord entraîne le congédiement définitif d'un salarié par l'Employeur.

Dans un tel cas, l'arbitre peut être un ingénieur industriel mutuellement accepté par les parties et sa sentence doit être rendue dans un délai de trente (30) jours ouvrables suivant sa nomination.

d) Plan boni :

L'Employeur s'engage à maintenir le plan boni actuel avec un rendement maximum n'excédant pas cent trente-cinq pour cent (135%).

3.- a) Affichage de : Promotion - Fonction vacante - Fonction nouvelle :

Dans les cas de promotion, de fonction vacante ou de nouvelle fonction, un avis doit être affiché pendant trois (3) jours ouvrables sur le tableau d'affichage, et le ou les salarié (s) qui désire (nt) obtenir telle fonction ou telle promotion doit (vent) postuler, par écrit, au cours de la période d'affichage avec copie au Syndicat.

14.08-3- (suite) b) L'Employeur fait parvenir au Syndicat la liste des candidats ainsi que le nom du salarié choisi et ce dans les deux (2) jours de la nomination, laquelle doit se faire dans les cinq (5) jours ouvrables suivant l'expiration du délai prévu à -14.08-3-a). Ledit avis doit mentionner les qualifications requises, la description sommaire de la fonction et le salaire hebdomadaire.

Le genre de travail, le taux du début, le taux réel avec ou sans bonus, et tout salarié, reçoit le taux maximum dès qu'il a atteint cent pour cent (100%) en autant que le rendement du salarié qui détenait le poste était cent pour cent (100%) afin de permettre à tout salarié intéressé de pouvoir solliciter l'emploi concerné.

c) Lors d'affichage, l'ancienneté s'applique sur la base générale.

14.09

Mise à pied :

Dans tous les cas de mise à pied, le salarié qui a le moins d'ancienneté est le premier (1er) à être mis à pied, à condition que les salariés qui restent au travail soient aptes à accomplir normalement le travail. Tout salarié mis à pied doit recevoir un préavis écrit d'au moins dix (10) jours, ou est rémunéré pour dix (10) jours de salaire à défaut de ce préavis.

- 14.10 Rappel au travail :
Dans tous les cas de rappel au travail, l'Employeur rappelle le salarié apte à accomplir normalement le travail qui a le plus d'ancienneté parmi ceux qui sont mis à pied et qui peut exécuter immédiatement le travail.
- 14.11 Ancienneté préférentielle :
Dans tous les cas de mise à pied ou de rappel, le salarié membre de l'Exécutif du Syndicat bénéficie d'une ancienneté préférentielle additionnelle de cinq (5) ans à condition qu'il soit apte à accomplir le travail.
- 14.12 Retour après absence :
Lors de son retour à la suite d'une absence autorisée par la convention, ou à cause d'accident ou de maladie, le salarié qualifié a le droit de reprendre son ancienne fonction ou à défaut toute autre fonction que son ancienneté lui permet.
- 14.13 Non exercice de l'ancienneté :
Le fait de demander, le défaut de demander ou le fait de refuser une promotion ou une permutation, n'affecte en rien les droits du salarié et l'Employeur n'exerce aucune discrimination à son endroit.

ARTICLE 15.- REMUNERATION - SALAIRE PAIE

- 15.01 Minimum de paie :
Tout salarié appelé au travail ou se rapportant au début d'une demi-journée (1/2) de travail, sans avoir été averti au préalable que ses services ne seront pas requis, a droit à un minimum de trois (3) heures payées au taux de salaire effectif. Cependant, dans le cas de force majeure, telle une panne d'électricité, l'Employeur peut garder les salariés en disponibilité pendant une (1) heure. Si le travail reprend le salarié est rémunéré pour la durée de l'arrêt de travail dans le cas contraire il est rémunéré pour une demi-heure (1/2) heure.

15.02

Rappel :

Tout salarié rappelé au travail en dehors de ses heures de travail et après avoir quitté les lieux d'exécution de son travail pour ladite journée, a droit à une rémunération minimum de trois (3) heures à son taux de salaire effectif, majoré de cinquante pour cent (50%).

15.03

Paiement des salaires :

Le salaire est payable par chèque, le jeudi avant dix-sept heures (17:00) de chaque semaine pour le travail effectué la semaine précédente. La paie est remise au salarié à son lieu de travail. Si le jeudi est un jour férié, la paie doit être remise le mercredi.

15.04

Bulletin de paie :

Sur l'enveloppe de paie ou sur le bulletin de paie du salarié, doivent figurer les item suivants :

- a) Nom de l'Employeur.
- b) Nom et prénom du salarié.
- c) Nombre d'heures de travail régulières.
- d) Nombre d'heures de travail supplémentaires.
- e) Taux de salaire effectif.
- f) Date de la paie.
- g) Salaire net et les retenues autorisées.
- h) Déduction totale de la cotisation syndicale sur T-4 et TP-4.

15.05

Cessation d'emploi :

Il est entendu que tout salarié congédié ou qui laisse son emploi, doit recevoir son salaire auquel il a droit et tout document pertinent au moment de son départ. Les documents lui seront remis dans les cinq (5) jours suivant son départ.

15.06 Retenues sur salaire :

L'Employeur ne peut effectuer sur la paie du salarié que les déductions autorisées par la convention ou la loi.

ARTICLE 16.- HEURES REGULIERES DE TRAVAIL16.01 Jours de travail :

Tous les jours de la semaine sont des jours de travail pour l'Employeur, sauf le samedi et le dimanche à l'exception des chauffeurs de bouilloire dont l'horaire apparaît en appendice "C".

16.02 Heures régulières de travail :

La semaine régulière de travail est de quarante-deux (42) heures, reportées comme suit :

- Lundi, Mardi, Mercredi et Jeudi :

Les heures quotidiennes de travail sont de huit heures et demie (8 1/2) situées entre sept heures et demie (7:30) et dix-sept heures (17:00).

- Vendredi :

Les heures quotidiennes de travail sont de huit (8) heures situées entre sept heures et demie (7:30) et seize heures trente (16:30).

- Horaire d'été :

Entre la période du vingt-quatre (24) juin et la Fête du Travail, la journée de travail débute une demi-heure (1/2) plus tôt pour se terminer une demi-heure (1/2) plus tôt.

16.03 Modification aux cédules de travail :

Des cédules de travail et des jours de congé différents des cédules régulières de la convention doivent être négociées entre les parties, avant leur mise en application.

16.04

Période de repos :

Une pause café de quinze (15) minutes consécutives est accordée au personnel le matin et l'après-midi.

ARTICLE 17.- TEMPS SUPPLEMENTAIRE

17.01

Règle générale :

Le temps supplémentaire est volontaire. Tout travail exécuté un jour de congé annuel payé, un jour férié chômé payé, en plus ou en dehors du nombre d'heures quotidiennes ou hebdomadaires ou en plus ou en dehors des limites horaires prévues à l'article -16- ci-haut, est considéré comme du temps supplémentaire.

17.02

Rémunération :

Tout salarié qui, sur autorisation tacite ou expresse, effectue du travail en temps supplémentaire ou est à la disposition de l'Employeur en dehors ou en plus des heures de travail, est rémunéré de la façon suivante :

- 1.- Le travail exécuté en dehors ou en plus des heures régulières de travail prévues à l'article -16- est rémunéré au taux de salaire effectif, majoré de cinquante pour cent (50%).
- 2.- Tout travail exécuté le dimanche est rémunéré au taux de salaire effectif, majoré de cent pour cent (100%).
- 3.- Tout travail effectué les jours fériés payés, un jour de congé annuel payé, doit être rémunéré au taux de salaire effectif, majoré de cent pour cent (100%), en plus du paiement du jour férié payé ou du jour de congé annuel payé.

17.03 Répartition :
Lorsqu'il y a lieu de faire exécuter du temps supplémentaire aux salariés, ce travail est confié d'abord au salarié affecté à l'occupation concernée.

17.04 Le temps supplémentaire effectué en plus de la journée ou de la semaine régulière de travail peut être échangé pour des congés avec le consentement de l'Employeur.

ARTICLE 18.- CONGE ANNUEL PAYE

18.01 Tout salarié qui, au premier (1er) mai de chaque année, n'a pas une (1) année d'ancienneté pour l'Employeur, a droit à quatre pour cent (4%) du salaire gagné pendant la période travaillée entre sa date d'embauche et la dernière période de paie antérieure au premier (1er) mai de ladite année.

18.02 Tout salarié ayant un (1) an et moins de trois (3) ans d'ancienneté chez l'Employeur au premier (1er) mai de chaque année, a droit à deux (2) semaines de congé annuel payé, rémunérées au taux de quatre pour cent (4%) de la rémunération totale pour la période de douze (12) mois se terminant avec la dernière période de paie antérieure au premier (1er) mai de ladite année.

18.03 Tout salarié ayant trois (3) ans et moins de huit (8) ans d'ancienneté chez l'Employeur au premier (1er) mai de chaque année, a droit à deux (2) semaines de congé annuel payé, rémunérées au taux de cinq pour cent (5%) de la rémunération totale pour la période de douze (12) mois se terminant avec la dernière période de paie antérieure au premier (1er) mai de ladite année.

18.04 Tout salarié ayant huit (8) ans et moins de quinze (15) ans d'ancienneté chez l'Employeur au premier (1er) mai de chaque

- 18.04 (suite) année, a droit à trois (3) semaines de congé annuel payé, rémunérées au taux de six pour cent (6%) de la rémunération totale pour la période de douze (12) mois se terminant avec la dernière période de paie antérieure au premier (1er) mai de ladite année.
- 18.05 Tout salarié ayant quinze (15) ans et moins de vingt (20) ans d'ancienneté chez l'Employeur au premier (1er) mai de chaque année, a droit à trois (3) semaines de congé annuel payé, rémunérées au taux de sept pour cent (7%) de la rémunération totale pour la période de douze (12) mois se terminant avec la dernière période de paie antérieure au premier (1er) mai de ladite année.
- 18.06 Tout salarié ayant vingt (20) ans et plus d'ancienneté chez l'Employeur au premier (1er) mai de chaque année, a droit à trois semaines de congé annuel payé, rémunérées au taux de huit pour cent (8%) de la rémunération totale pour la période de douze (12) mois se terminant avec la dernière période de paie antérieure au premier (1er) mai de ladite année.
- 18.07 Prise du congé annuel :
La période de prise du congé annuel payé s'étend sur toute l'année. Dans le cas des salariés ayant droit à trois (3) semaines de congé annuel payé et ce, pour un nombre de salariés par département; ces semaines de congé étant prises consécutivement avec le consentement de l'Employeur pour fins d'application de ce paragraphe, les départements suivants sont reconnus :
- 1.- Transformation (4)
 - 2.- Sablage (1)
 - 3.- Assemblage (1)
 - 4.- Chaîne de peinture (1)

- 18.07 (suite) 5.- Expédition - Emballage (2)
 6.- Matelas (1)
 7.- Chauffeur (1)
 8.- Maintenance (1)

18.08 Païement :

Avant le départ du salarié pour la prise du congé annuel payé, l'Employeur lui paie la rémunération à laquelle il a droit pour cedit congé.

18.09 Indemnité compensatrice :

Il est interdit à l'Employeur de remplacer par une indemnité compensatrice les semaines du congé annuel payé auxquelles a droit le salarié, sauf pour la troisième (3ième) semaine.

18.10 Cessation d'emploi :

Si un salarié quitte le service de l'Employeur, il a droit à la rémunération du congé annuel payé accumulé jusqu'à la date de son départ, conformément au présent article.

18.11 Jour férié :

Si un jour férié survient au cours du congé annuel payé d'un salarié, ce dernier a droit à une journée additionnelle payée, au choix du salarié sur préavis d'une (1) semaine à l'Employeur.

ARTICLE 19.- JOURS FERIES PAYES ET CONGES MOBILES PAYES

19.01 Les jours de fêtes chômés et payés sont les suivants :

- La Veille du Jour de l'An;
- Le Premier (1er) de l'An;
- Le lendemain du Premier (1er) de l'An;
- Le Vendredi Saint;
- Le Lundi de Pâques;
- La Saint-Jean-Baptiste;

- 19.01 (suite) - Le Jour du Canada;
- La Fête du Travail;
- L'Action de Grâce;
- La Veille du Jour de Noel;
- Le Jour de Noel;
- Le lendemain du Jour de Noel.

19.02 Jour de fête chômé et payé reporté :

Si un jour de fête chômé et payé survient un jour non ouvrable, il est reporté au choix des parties.

19.03 Rémunération :

Pour un jour de fête chômé et payé, l'Employeur paie au salarié l'équivalent de :

- Lundi, Mardi, Mercredi, Jeudi :

Huit heures et demie (8 1/2) au taux de salaire effectif.

- Vendredi :

Huit (8) heures au taux de salaire effectif.

19.04 Le droit :

Pour être admissible pour un jour férié payé, le salarié doit :

- Avoir acquis son ancienneté.

- Avoir travaillé le jour ouvrable précédant et le jour ouvrable suivant le jour férié payé sauf, s'il était en mise à pied dans les dix (10) jours ouvrables suivant le jour férié payé.

ARTICLE 20.- CONGES SOCIAUX ET AUTRES

20.01 Tout salarié ayant acquis son ancienneté bénéficie de jours de congé sans perte de salaire dans les cas suivants :

20.01 (suite) 1.- Décès :

- a) Du conjoint, d'un enfant : cinq (5) jours.
- b) Du père, de la mère, du frère, d'une soeur, du beau-père, de la belle-mère: trois (3) jours.
- c) Du beau-frère, de la belle-soeur, de la grand-mère, du grand-père: un (1) jour.

2.- Mariage :

- a) Mariage du salarié : trois (3) jours.
- b) Mariage de l'un de ses enfants, d'un frère, d'une soeur: un (1) jour.

3.- Naissance :

A l'occasion de la naissance de son enfant ou à la sortie de la mère de l'hôpital : un (1) jour.

20.02 Les congés sociaux mentionnés aux articles -20.01-1-a),b),c), et -20.01-2-b) sont payés que s'ils tombent un jour ouvrable et en autant que le salarié assiste aux funérailles.

20.03 En cas de divorce, les liens de parenté découlant du mariage sont annulés et en cas d'un nouveau mariage, les liens de parenté sont ceux découlant du dernier mariage religieux ou civil.

20.04 Congé de maternité :

Les parties conviennent de se référer aux prescriptions de la loi relativement au congé de maternité.

ARTICLE 21.- ASSURANCE COLLECTIVE

21.01 L'Employeur s'engage à contribuer à raison de cinquante pour cent (50%) du coût d'un plan d'assurance collective au bénéfice des salariés.

- 21.02 Assureur et bénéficiaires :
Le plan d'assurance est maintenu. Le choix des bénéficiaires du régime d'assurance collective et de l'assureur appartient à l'Employeur.
- 21.03 Adhésion des salariés actuels :
Tous les salariés qui ont obtenu leur droit d'ancienneté et qui sont visés par la convention à la date de sa signature, doivent adhérer au régime d'assurance collective, dans les trente (30) jours de la signature de la convention.
- 21.04 Adhésion des nouveaux salariés :
Tout salarié embauché après la signature de la convention doit adhérer au régime d'assurance collective dans les trente (30) jours du mois suivant l'obtention de son droit d'ancienneté. L'Employeur convient de faire compléter les formules nécessaires à leur adhésion et de les transmettre à l'assureur.
- 21.05 Mise à pied et maintien de l'assurance :
L'Employeur continue de payer sa part de la prime de l'assurance collective relative à la couverture de la vie et médicaments pendant une période de six (6) mois à l'égard des salariés absents lors :
- D'une mise à pied.
 - D'une absence causée par maladie ou accident.

ARTICLE 22.- MESURES DE SECURITE - BIEN-ETRE - HYGIENE

- 22.01 Principe général :
1.- Il incombe à l'Employeur de prendre et d'observer les mesures prévues par les lois de la province et les règlements passés en vertu d'icelles, de même que toutes les autres mesures appropriées pour assurer la sécurité, l'hygiène et le bien-être des salariés.

22.01 (suite) 2.- Le Syndicat convient de coopérer avec l'Employeur en encourageant et en accordant son appui à l'application de mesures de sécurité au travail et d'hygiène.

3.- Comité de Sécurité :

L'Employeur convient d'établir un Comité de Sécurité composé de quatre (4) membres, soit deux (2) représentants de l'Employeur et deux (2) représentants du Syndicat. Les représentants du Syndicat sont choisis par le Syndicat.

22.02 Uniforme - Equipement spécial :

L'Employeur fournit gratuitement aux salariés et entretient à ses frais, tout vêtement spécial, uniforme ou équipement sécuritaire dont il exige le port ou l'usage. Le remplacement de tel vêtement spécial ou équipement sécuritaire se fait aux frais de l'Employeur.

22.03 Travail dangereux :

Aucun salarié n'est requis d'opérer ou d'utiliser quelque machine, véhicule de transport, outil ou autre équipement qui ne soit pas en état d'être utilisé (s) avec sécurité, jusqu'à ce que cette machine, véhicule de transport, outil ou autre équipement ne soit remis (e) en état normal d'opération.

22.04 Accessoires de sécurité :

Les véhicules et l'équipement doivent être munis d'appareils et accessoires de sécurité requis par la loi. Les salariés doivent rapporter immédiatement toutes les déficiences des véhicules et de l'équipement.

22.05 Accident de travail :

Lorsqu'un salarié se blesse sur les lieux de l'Employeur, il est secouru et aidé aussitôt que L'Employeur en est avisé et il doit faire tout le nécessaire pour aider le blessé et même le transporter chez un médecin ou à l'hôpital.

- 22.05 (suite) Si l'état du blessé l'exige, ce dernier doit être transporté à l'hôpital dans une ambulance, aux frais de l'Employeur.

Rémunération de l'accidenté :

Pour toute absence de son travail à la suite d'un accident de travail, le jour de l'accident, le salarié reçoit l'équivalent de son salaire perdu jusqu'à concurrence d'une (1) journée complète de travail au taux de salaire effectif.

- 22.06 Salles de repos et de repas :

Des salles adéquates pour le repas et le repos sont fournies; elles sont chauffées, ventilées et maintenues dans des conditions hygiéniques. Le salarié coopère avec l'Employeur afin de maintenir ces salles de repos dans des conditions de propreté et d'hygiène.

- 22.07 Chambres de toilette :

L'Employeur doit aménager des chambres de toilette en nombre suffisant, conformes à la loi des établissements industriels et commerciaux et fournir tous les accessoires nécessaires, tels que : savon, serviettes etc... Les salariés ont le droit d'utiliser ces chambres de toilette lorsque nécessaire.

ARTICLE 23.- CHANGEMENTS TECHNOLOGIQUES

- 23.01 Le Syndicat reconnaît à l'Employeur le droit d'apporter des améliorations techniques pour le fonctionnement de l'établissement. L'Employeur reconnaît qu'il a une responsabilité réelle et directe, à tous les niveaux pour réduire au minimum les effets défavorables qui peuvent découler de l'automation ou des changements technologiques. L'Employeur et le Syndicat conviennent de travailler conjointement avec les gouvernements à chercher les moyens de prévoir ces effets défavorables et de les atténuer.

23.02 Vu l'introduction de nouvelles méthodes ou de nouvelles machineries, certains emplois peuvent changer de caractère ou même être éliminés. Dans ces cas, un effort loyal doit être fait pour que l'Employeur et le Syndicat s'entendent sur un programme spécial de formation qui doit tenir compte de l'ancienneté.

ARTICLE 24.- AUTRES CONDITIONS

24.01 Examen médical et indemnité :

L'Employeur paie au salarié, pour lequel il requiert un examen médical, son salaire au taux de salaire effectif, pendant le temps requis pour le déplacement et l'examen, s'il y a perte de salaire. Le choix du médecin est celui de l'Employeur.

24.02 Jour de votation :

Le jour où un vote est décrété soit par le Gouvernement Fédéral, Provincial ou Municipal, l'Employeur convient de se conformer à la loi.

24.03 Réinstallation par suite de maladie ou accident :

Si un salarié est temporairement incapable de travailler, par la suite de maladie ou d'accident, l'Employeur convient de le réinstaller au travail, aussitôt que son état de santé lui permettra de reprendre les fonctions qu'il occupait avant sa maladie ou son accident, ou à une fonction qu'il peut remplir selon ses possibilités physiques.

24.04 Loi -126- :

Les dispositions de la loi sur les normes du travail s'appliquent à moins de dispositions plus avantageuses de la convention.

ARTICLE 25.- DUREE DE LA CONVENTION

25.01 La convention est en vigueur du premier (1er) septembre 1982 au trente et un (31) décembre 1984.

25.02 Il y aura réouverture sur les salaires le premier (1er) janvier 1984, sous réserve de l'exercice des droits à la grève et au lock-out.

25.03 A partir de l'expiration de la convention jusqu'à la signature d'une nouvelle convention collective, les dispositions de la convention demeurent en vigueur et sont appliquées sans préjudice à toute stipulation différente de la future convention collective, sous réserve de l'exercice des droits à la grève et au lock-out.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à MONIMAGNY, ce.....⁹ième jour du mois de Décembre.....1982.

MEUBLE MORIGEAU LTEE

SYNDICAT DES SALARIES DU

MEUBLE MORIGEAU INC. (CSD)

Jean Jea

Guymond Byrnes
Maguello Jaudreau
Clément Marin
Lise Blais

Témoïn

Témoïn

APPENDICE "A"

QUEBEC

BUREAU DU COMMISSAIRE GENERAL DU TRAVAIL

DOSSIER : Q-14818-04

AFFAIRE : QR-039-10-81

Le 25 février 1982.

PRESIDENT :

Le commissaire du travail,

ROBERT CARON

SYNDICAT DES SALARIES DU MEUBLE MORIGEAU
INC. (C.S.D.)

Saint-François, Cté Montmagny

GOR 3A0

REQUERANT

-et-

MEUBLE MORIGEAU LTEE

25, de l'Etang

Saint-François, Cté Montmagny

GOR 3A0

INTIMEE

-et-

SYNDICAT DES EMPLOYES DU MEUBLE MORIGEAU
INC.

4815, Boul. Gouin est

Montréal, Qué.

MIS EN CAUSE

DECISION

Le 14 octobre 1981, le requérant déposait

par messenger au Bureau du commissaire général du travail une requête aux fins d'être accrédité pour représenter:

"Tous les salariés au sens du Code du Travail à l'exception des employés de bureau".

DE: MEUBLE MORIGEAU LTEE

Cette requête entre en conflit avec l'accréditation détenue par le mis en cause le 18 décembre 1972, pour représenter :

"Tous les salariés au sens du Code du Travail, à l'exception des étudiants".

DE: Meuble Morigeau Ltée

Le 20 novembre 1981, cette requête me fut confiée. Une séance d'enquête et d'audition fut tenue en cette affaire à nos bureaux à Québec le 19 février 1982.

Le procureur du mis en cause a présenté alors une objection quant à la recevabilité de la requête. Selon lui celle-ci fut déposée hors délai alors qu'une convention collective était en vigueur, ayant été dûment déposée au Bureau du commissaire général du travail pour la période du 18 décembre 1980 au 17 décembre 1983.

L'enquête et le dossier révèlent les faits suivants :

- 1.- Une entente intervenue entre le mis en cause et l'intimée le 4 janvier 1973 fut déposée au Ministère du travail et de la Main-d'Oeuvre le 29 janvier 1974.

- 2.- Un addenda à cette entente en date du 10 juillet 1974 fut déposée le 1er août 1974.
- 3.- Un nouvel addenda en date du 19 novembre 1974 fut déposée le 11 décembre 1974.
- 4.- Une annexe en date du 6 mai 1975 fut déposée le 30 mai 1975.
- 5.- Une convention collective intervenue entre l'intimée et le mis en cause le 24 octobre 1975 en vigueur à partir de cette date jusqu'au 17 décembre 1978 fut déposée le 22 décembre 1975.
- 6.- Le 11 mai 1977, une appendice à la convention collective intervenue le 24 octobre 1978 fut déposée au Ministère du travail et de la Main-d'Oeuvre.
- 7.- Le 21 décembre 1978 le mis en cause a déposé au Bureau du commissaire général du travail une convention collective intervenue entre lui et l'intimée pour la période du 18 décembre 1978 au 17 décembre 1981.
- 8.- Le 12 mars 1981, le mis en cause a déposé au Bureau du commissaire général du travail une convention collective de travail intervenue entre lui et l'intimée pour la période du 18 décembre 1980 au 17 décembre 1983.

Selon les dispositions de l'article 22 du code du travail lorsqu'une convention collective est intervenue pour un groupe de salariés une requête en accréditation peut être déposée pour ce groupe

"du quatre-vingt-dixième au soixantième jour précédant la date d'expiration d'une convention collective ou de son renouvellement ou l'expiration d'une sentence arbitrale en tenant lieu".

Dans le cas présent la requête en accréditation fut déposée le 14 octobre 1981 donc entre le quatre-vingt-dixième et le soixantième jour précédant le 17 décembre 1981 date d'expiration de la convention collective intervenue le 6 décembre 1977 pour la période du 18 décembre 1978 au 17 décembre 1981.

Le fait qu'une nouvelle convention collective est intervenue entre le mis en cause et l'intimée pour la période du 18 décembre 1980 au 17 décembre 1983 et déposée le 12 mars 1981 a-t-il pour effet comme le prétend le procureur du mis en cause de rendre illégal le dépôt de la présente requête?

Il faut répondre par la négative. Le droit de dépôt d'une requête en accréditation ne peut-être invalidé par la signature d'une nouvelle convention collective de travail. Ce serait-là permettre à deux parties consentantes d'empêcher à une troisième partie d'exercer un droit prévu au code du travail. Il n'est même pas nécessaire ici de rappeler la jurisprudence à cet effet toujours constante et unanime à l'appui de cette interprétation.

Je ne peux retenir non plus l'argument de l'intimée en ce qui a trait aux préjudices qu'un employeur signataire peut subir du fait d'avoir à négocier une nouvelle convention collective avec un nouveau syndicat advenant que je ne retienne pas l'objection soulevée. Nul ne peut plaider ignorance de la loi ou encore prêter son concours à une action visant à faire perdre de façon volontaire ou pas un droit légal à un tiers sans en subir les conséquences. Je considère donc que la présente requête est recevable.

Lors de mon enquête les parties ont exprimé leur accord sur l'unité de négociation recherchée par le requérant.

Le dossier révèle que le requérant jouit du caractère représentatif ce que n'a pas contesté le mis en cause déclarant n'avoir aucune représentation à faire sur ce point.

POUR TOUS CES MOTIFS,

J'ACCREDITE :

SYNDICAT DES SALARIES DU MEUBLE MORIGEAU
INC. (C.S.D.)
Saint-François, Cté Montmagny
GOR 3A0

POUR REPRESENTER :

"Tous les salariés au sens du code du travail à l'exception des employés de bureau".

DE :

MEUBLE MORIGEAU LTEE
25, de l'Etang
Saint-François, Cté Montmagny
GOR 3A0

ROBERT CARON

commissaire du travail.

PROCURER DU REQUERANT

Me Peter Bradley

PROCURER DE L'INTIMEE

Me Pierre Blais

PROCURER DU MIS EN CAUSE

M. Lucien Tremblay

RC/cbc

APPENDICE "B"

LISTE DES SALAIRES

Les salaires apparaissant sur la liste remise au Président du Syndicat sont majorés de la façon suivante :

- Premier (1er) septembre 1982 : \$ 0.40 l'heure
- Premier (1er) janvier 1983 : \$ 0.30 l'heure
- Premier (1er) juillet 1983 : \$ 0.30 l'heure

APPENDICE "C"

Cédule de travail pour les chauffeurs de bouilloire :

	Dimanche	Lundi	Mardi	Mercredi	Jeudi	Vendredi	Samedi
A	24	24	24	24	24	24	.
B	8	8	8	8	.	.	24
C	16	16	.	.	8	8	8
D	.	.	16	16	16	16	16

B	24	24	24	24	24	24	.
C	8	8	8	8	.	.	24
D	16	16	.	.	8	8	8
A	.	.	16	16	16	16	16

C	24	24	24	24	24	24	.
D	8	8	8	8	.	.	24
A	16	16	.	.	8	8	8
B	.	.	16	16	16	16	16

D	24	24	24	24	24	24	.
A	8	8	8	8	.	.	24
B	16	16	.	.	8	8	8
C	.	.	16	16	16	16	16

LETRE D'ENTENTE

ENTRE : MEUBLE MORIGEAU LTEE

Ci-après appelé :

"L'EMPLOYEUR"

ET : SYNDICAT DES SALARIES DU MEUBLE

MORIGEAU LTEE (C.S.D.)

Ci-après appelé :

"LE SYNDICAT"

Les parties conviennent que Monsieur Noel Pellerin n'est pas assujetti à l'article -1.08- de la présente convention et il peut effectuer du travail manuel en tout temps.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Quibec.....ce.....9 ième jour du mois de Decembre.....1980

MEUBLE MORIGEAU LTEE

SYNDICAT DES SALARIES DU MEUBLE

MORIGEAU LTEE (C.S.D.)

Jean Jean

Raymond Roy
Margelle Landreau
Clement Mami
Lise Blais

LETTRE D'ENTENIE

LA RETROACTIVITE

ENTRE : MEUBLE MORIGEAU LTEE

Ci-après appelé :

"L'EMPLOYEUR"

ET : SYNDICAT DES SALARIES DU MEUBLE

MORIGEAU LTEE (C.S.D.)

Ci-après appelé :

"LE SYNDICAT"

La rétroactivité de quarante cents (\$0.40) l'heure travaillée avec en plus la prime du boni couvrant la période du premier (1er) septembre 1982 au premier (1er) décembre 1982, sera payée dans les quinze (15) jours suivant la signature de la présente convention collective.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à *Oratec* ce. *9*...ième jour du mois de *Decembre* 19*82*.

MEUBLE MORIGEAU LTEE

Jean Jean

SYNDICAT DES SALARIES DU MEUBLE
MORIGEAU LTEE (C.S.D.)

Raymond Pigeon
Magella Landreau
Clément Marin
Lise Blais

12-055

14818-04

22130-02

AMENDEMENT A LA
CONVENTION COLLECTIVE
DE TRAVAIL

CENTRE PRÉ-ARCHIVAGE
1984 0220
M.T.M.S.R.

INTERVENUE

'84 JAN 20 13:21

R.C.G.T.
QUEBEC

[Handwritten signature]

ENTRE : MEUBLE MORIGEAU LTEE
25, de l'Etang
St-François, Cté Montmagny
GOR 3A0

ET : SYNDICAT DES EMPLOYES DU MEUBLE
MORIGEAU INC. (C.S.D.)
St-François, Cté Montmagny
GOR 3A0

DU Premier (1er) janvier 1984
AU Trente et un (31) décembre 1984

L'appendice "B" de la convention collective est modifié de la façon ci-après décrite :

Les salaires apparaissant sur la liste remise au président du Syndicat sont majorés de la façon suivante :

- Premier (1er) septembre 1982 : \$ 0.40 l'heure
- Premier (1er) janvier 1983 : \$ 0.30 l'heure
- Premier (1er) juillet 1983 : \$ 0.30 l'heure
- Premier (1er) janvier 1984 : \$ 0.60 l'heure

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé les présentes à

St. François...ce...*3*...ième jour du mois de...*Janvier*.....
19*84*

MEUBLE MORIGEAU LTEE

SYNDICAT DES EMPLOYES DU MEUBLE MORIGEAU INC. (C.S.D.)

afan Jean

Albion Fortin
Ruynald P.

