

**DÉPÔT**

Dépôt N°: **85 03 101**

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

**01539-6**

Objet	<input type="checkbox"/> 1 <sup>ère</sup> convention <input checked="" type="checkbox"/> Renouvellement <input type="checkbox"/> Entente <input type="checkbox"/> Autres				Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances		<b>Q 20293-01</b>
Date	Signature	Réception	Durée	Du	Au	Nombre de salariés réglés per la convention collective	
	<b>85-01-</b>	<b>85-02-18</b>		<b>85-01-01</b>	<b>86-12-31</b>	<b>5</b>	

Association	Employeur
<input checked="" type="checkbox"/> Déposant <b>Union Internationale des Remboursés de L'Amérique du Nord, Local 347</b> <b>7330 Chateaubriand</b> <b>Montréal</b> <b>H2R 2L6</b> <b>Att. K M. Donat Thériault</b>	<input type="checkbox"/> Déposant <b>Les Industries Chénard Inc.</b> <b>Saint-Philippe de Néri</b> <b>Kamouraska</b>
<input type="checkbox"/> Déposant, si autre que les parties	Région <u>03-01</u> Activité <u>2619-05</u> Affiliation <u>07 F.T.Q.</u>

1     2     3     4     5     6     7     8     9     10     11

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

Remarques

1. Le nom de l'association est différent de celui de l'employeur.

2. Le nom de l'association est différent de celui de l'employeur.

3. L'association n'est pas reconnue par cet employeur.

4. La signature de l'association n'appartient pas au document déposé.

5. La signature de l'association n'appartient pas au document déposé.

6. Le nom de l'association est différent de celui de l'employeur.

Pour le commissaire général du travail	
Signature	Date
<i>Thérèse Durois</i>	<b>85-03-14</b>

Pour renseignements

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

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL  
intervenue

ENTRE: LES INDUSTRIES CHENARD INC., corps politique et incorporé,  
ayant sa principale place d'affaires à St-Philippe-de-Néri,  
Qué., ci-après appelé,

L'EMPLOYEUR,

5 sal.

pass. 20-25  
en  
été

ET: UNION INTERNATIONALE DES REMBOURREURS DE L'AMERIQUE DU  
NORD, (C.T.C), local 347, ci-après appelé,

L'UNION.

CONVENTION COLLECTIVE intervenue entre les parties plus  
haut mentionnées en vertu des dispositions du Code du Travail de  
la Province de Québec (S.R.Q. 1964, chapitre 141).

ARTICLE I. BUT DE LA CONVENTION

1.01 Le but de cette convention est d'assurer la continua-  
tion de relations ordonnées entre l'employeur, ses employés et  
leurs représentants, dans le respect des lois, de l'autorité, des  
droits et obligations des parties.

ARTICLE 2. CARACTERE REPRESENTATIF DES PARTIES

2.01 L'employeur reconnaît que l'union détient un certifi-  
cat d'accréditation qui lui a été accordé par un commissaire du  
travail, le 16 août 1973, et dans lequel l'unité de négociation à  
laquelle s'applique la présente convention est écrite comme suit:

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

2.02 Le mot " employeur " quand il est utilisé dans la  
présente convention, désigne les représentants autorisés de l'em-  
ployeur ou l'employeur lui-même.

2.03 Les mots " employé " ou " employés " quand ils sont  
utilisés dans la présente convention, désignent les personnes mem-  
bres de l'unité de négociation.

ARTICLE 3. DROITS DE LA DIRECTION

3.01 L'union reconnaît qu'il appartient exclusivement à  
l'employeur de:

- a) Maintenir l'ordre, la discipline et l'efficacité du  
personnel;
- b) passer et amender des règlements à être observés par  
les employés;

ms,

RECEIVED  
MESSAGE

05  
FEB 18 14:22

- c) embaucher et mettre à pied les employés;
- d) juger de la compétence, des connaissances, de l'efficacité et de l'habileté des employés;
- e) généralement diriger l'entreprise dans laquelle l'employeur est engagé et, sans restreindre la portée générale de ce qui précède, déterminer les méthodes d'exécution, les cédules de production et décider de l'expansion, de la limitation ou de la cessation des opérations.

3.02 L'employeur s'engage à exercer ses droits de gérance de façon compatible avec les autres dispositions de la présente convention, à défaut de quoi, l'employé pourra soumettre un grief.

#### ARTICLE 4. REGIME SYNDICAL

4.01 Les employés actuellement membres de l'union ou qui le deviendront pendant la durée de la présente convention devront, comme condition du maintien de leur emploi, demeurer membres de l'union pour la durée de la présente convention.

4.02 Tout nouvel employé doit, comme condition du maintien de son emploi, devenir membre de l'union dans les quarante-cinq (45) jours de calendrier qui suivent la date de son embauchage.

#### ARTICLE 5. RETENUE SYNDICALE

5.01 L'employeur convient de déduire du salaire de tout employé couvert par la présente convention collective, dès qu'il aura complété sa période de probation, le montant hebdomadaire de la cotisation syndicale et les frais d'initiation, dont le montant est déterminé par l'union.

5.02 La cotisation syndicale et/ou les frais d'initiation sont déduits de la paie de chaque employé qui aura donné à l'employeur une autorisation écrite à cette fin. Si, par erreur, une déduction est omise, elle sera effectuée la semaine suivante.

5.03 Les sommes ainsi déduites sont remises au secrétaire-trésorier de l'union, par chèque estampillé " pour dépôt seulement " et ce, dans les quinze (15) jours suivant la fin de chaque mois, laquelle remise est accompagnée d'une liste indiquant le nom de chaque employé ainsi que le montant perçu.

5.04 Advenant un changement du montant de la cotisation, le secrétaire de l'union devra faire tenir à l'employeur une copie conforme de la résolution adoptée à une assemblée générale tenue à cette fin, et l'employeur verra à faire les corrections nécessaires sur la paie du mois suivant la réception de tel avis.

5.05 Les arrérages de cotisation hebdomadaire sont perçus à raison d'une cotisation syndicale supplémentaire à chaque déduction. Le membre de l'union, absent du travail pour quelque raison que ce soit, pour une période excédant trois (3) mois, doit payer les frais d'initiation dont le montant est déterminé par l'union au lieu d'acquitter les arrérages; ces frais d'initiation sont déduits en surplus de la première cotisation hebdomadaire.

5.06 L'union s'engage à indemniser l'employeur de toute réclamation, poursuite ou responsabilité résultant des déductions ci-haut prévues.

5.07 L'employeur s'engage à inscrire sur les TP4, de chaque employé, le montant total des déductions de la cotisation syndicale, se terminant le 31 décembre de chaque année.

#### ARTICLE 6. ACTIVITES SYNDICALES

6.01 Il est entendu qu'aucune discrimination, coercition ou intimidation ne sera exercée par l'employeur, l'union et leurs représentants respectifs ou leurs membres contre tout employé, à cause de ses activités syndicales ou de son abstention de toute activité syndicale, de sa race, croyance, couleur, sexe, nationalité d'origine.

6.02 Il n'y aura aucune activité syndicale sur la propriété de l'employeur pendant les heures de travail, sauf si autrement prévu dans la présente convention.

6.03 Toute personne qui enfreindra les dispositions des deux (2) paragraphes précédents pourra encourir les sanctions disciplinaires qui s'imposeront suivant les circonstances.

6.04 Les délégués syndicaux, membres du comité d'usine, ne sont reconnus par l'employeur que s'il a été avisé, par écrit, de leur désignation.

6.05 Le comité d'usine est le porte-parole des employés et de l'union auprès de l'employeur.

6.06 L'employeur reçoit, sur rendez-vous, les délégués syndicaux, qui pourront s'absenter de leur travail, sans perte de traitement, après avoir été autorisés par leur supérieur immédiat.

6.07 Un délégué officiel de l'union peut, sur demande de l'union faite cinq (5) jours ouvrables à l'avance, s'absenter, sans solde, de son travail, pour participer à des activités syndicales, sous réserve que l'absence n'arrête pas les opérations de l'employeur.

6.08 Sur demande de l'employeur, l'union doit fournir les informations suivantes: le nom du délégué, la durée et l'endroit de l'activité syndicale justifiant la demande.

6.09 Ces absences ne doivent en aucun cas excéder quinze (15) jours par année, par délégué.

#### ARTICLE 7. TABLEAU D'AFFICHAGE

7.01 L'employeur met à la disposition de l'union un tableau d'affichage standard. Ce tableau est installé dans le département du poinçon.

7.02 L'union peut afficher:

- I. Tout avis de convocation d'assemblée de l'union signé par un représentant autorisé.
2. Tout autre document signé par un représentant autorisé de l'union et préalablement soumis à l'employeur.

#### ARTICLE 8. PROCEDURE DE REGLEMENT DES GRIEFS

Dans les cas de griefs concernant l'application ou l'interprétation de la présente convention collective de travail, les parties conviennent de se conformer à la procédure suivante:

8.01 L'employé seul ou accompagné d'un représentant syndical, peut formuler et présenter un grief à son contremaître dans une (1) semaine de la connaissance du fait dont le grief découle et dont la preuve lui incombe.

8.02 Si aucune décision n'est rendue après deux (2) jours ouvrables ou si la décision rendue ne satisfait pas l'employé, le grief écrit doit être soumis à la direction de l'employeur dans les six (6) jours suivant la décision du contremaître.

8.03 La direction rend sa décision écrite dans les six (6) jours de la réception de l'avis prévu à l'article 8, paragraphe 8.02.

8.04 Lorsque plus d'un employé ont un grief identique, ce grief collectif est soumis à la deuxième (2ième) étape de la procédure.

#### ARTICLE 9. ARBITRAGE

9.01 Tout grief qui n'aura pas été réglé aux stades antérieurs, de façon satisfaisante, peut être soumis à l'arbitrage, par l'une ou l'autre des parties, dans les vingt (20) jours ouvrables de la réception de l'avis au paragraphe 8.03.

9.02 La demande d'arbitrage est communiquée, par écrit, à la partie adverse, dans les délais prévus au paragraphe 9.01, sous peine d'irrecevabilité et nullité du grief.

9.03 A défaut d'entente entre les parties sur le choix de l'arbitre, celui-ci sera nommé par le Ministre du Travail, suivant les dispositions du Code du Travail.

9.04 Toutes les séances d'arbitrage se tiendront à un endroit désigné par l'arbitre.

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

9.06 L'arbitre ne peut pas changer, modifier ou altérer les termes de la présente convention, ni y ajouter quoi que ce soit.

9.07 A toute étape, au cours de la procédure de griefs, une entente peut être arrêtée, par écrit, entre l'employeur et l'union. Une telle entente lie les parties au litige tout comme si une décision arbitrale avait été rendue.

#### ARTICLE 10. GREVE ET CONTRE-GREVE

10.01 Pendant la durée de la présente convention, il est entendu que tout employé qui prend part ou incite d'autres employés à participer à une grève ou à tout ralentissement de travail, peut être l'objet de mesures disciplinaires.

10.02 L'union s'engage, pendant la durée de la présente convention, à ce qu'elle-même et ses officiers n'autorisent, ne suscitent, n'aident, n'approuvent ou ne participent à une grève ou ralentissement de travail dirigé contre l'employeur.

10.03 L'employeur s'engage, pendant la durée de la présente convention, à ce que lui-même et ses officiers n'autorisent, ne suscitent, n'aident, n'approuvent et ne participent à aucune contre-grève (lock-out) dirigée contre ses employés.

10.04 Cependant, l'union ou ses représentants ne seront pas responsables d'une grève ou d'un ralentissement de travail qui serait fait à leur insu.

#### ARTICLE 11. ANCIENNETE

11.01 L'ancienneté est définie comme étant la durée du temps pendant laquelle l'employé exécute ses fonctions pour le compte de l'employeur, depuis sa dernière date d'embauchage.

L'employeur reconnaît l'ancienneté acquise par les employés qui travaillaient antérieurement pour le compte de Robert Chénard Inc.

II.02 L'ancienneté de tout nouvel employé sera rétroactive à sa date d'embauchage après qu'il aura complété une période de probation de quarante-cinq (45) jours de calendrier.

Pendant cette période, un employé ne peut formuler un grief à l'occasion d'un congédiement ou d'un transfert.

II.03 Dans les trente (30) jours de la signature de la présente convention, une liste d'ancienneté sera affichée sur le tableau prévu à cet effet et deux (2) exemplaires seront remis à l'union. Par la suite, cette liste est révisée semi-annuellement.

II.04 Si, à cause d'une diminution de travail, il est nécessaire pour l'employeur de réduire son personnel, les employés ayant acquis le moins d'ancienneté seront mis à pied les premiers, le tout, sous réserve du paragraphe II.07.

II.05 Les employés seront rappelés au travail dans l'ordre inverse de leur mise à pied, le tout, sous réserve du paragraphe II.07.

II.06 L'employeur affiche toute fonction nouvelle ou vacante, de façon permanente, pendant une période de cinq (5) jours ouvrables au cours de laquelle les employés intéressés peuvent poser leur candidature; le tout, sous réserve du paragraphe II.07.

II.07 Dans tous les cas de promotions, transferts, mises à pied ou rappels au travail, l'employeur tient compte des facteurs suivants:

- I. La longueur de services continus;
2. L'habileté, la capacité et la compétence.  
Si la longueur de services continus est équivalente entre des employés, le deuxième facteur devra prévaloir.

II.08 Après avoir acquis un (1) an d'ancienneté et sous réserve du paragraphe II.07, les membres du comité d'usine bénéficient de l'ancienneté préférentielle pendant leur terme d'office.

#### ARTICLE 12. PERTE D'ANCIENNETE

12.01 Un employé perd son ancienneté dans les cas suivants:

- I. Abandon volontaire de son emploi.
2. Congédiement pour cause.
3. Absence sans autorisation ou sans raison majeure pour une période excédant plus de deux (2) jours consécutifs de travail.

4. Refus ou négligence de l'employé mis à pied de reprendre le travail dans les cinq (5) jours ouvrables du rappel, par lettre recommandée.

ARTICLE 13. SALAIRES

13.01 L'employeur convient, à compter du 1 janvier 1985, d'accorder à tous ses employés, une augmentation de salaire de vingt (20.20) cents l'heure.

13.02 L'employeur convient, à compter du 1 janvier 1986, d'accorder à tous ses employés, une augmentation de salaire de vingt-cinq (20.25) cents l'heure.

13.03 Le paiement des salaires est effectué le jeudi de chaque semaine.

ARTICLE 14. HEURES DE TRAVAIL ET SURTEMPS

14.01 a) La semaine de travail est répartie de la façon suivante: 42 heures;

de 7h30 à 17h30 les lundi, mardi et mercredi.

de 7h30 à 16h30 le jeudi.

et de 7h30 à 15h30 le vendredi.

b) En cas de tempête, l'employé doit avertir le matin s'il est dans l'impossibilité de se rendre au travail.

14.02 L'heure du repas se situe entre 12h00 et 13h00.

14.03 Les employés ont droit à une période de repos de dix (10) minutes au cours d'une demi-journée de travail et de quinze (15) minutes au cours de l'autre demi-journée de travail.

14.04 Tout travail autorisé fait en surplus de la journée régulière ou de la semaine régulière de travail est rémunéré au taux et demi du salaire régulier.

Quant aux camionneurs, aides-camionneurs, gardiens ou mécaniciens de machines fixes, ils sont rémunérés au taux et demi après le nombre d'heures de la semaine régulière.

14.05 Tout travail autorisé fait le dimanche ou un jour de fête prévu à la présente convention est rémunéré au taux double du salaire régulier.

14.06 Le travail supplémentaire est volontaire.

14.07 L'employeur convient de ne pas pénaliser les employés pour un retard de trois (3) minutes au travail, au début de la journée régulière de travail.

14.08 Dans l'alternative de diminution de travail pour une période excédant trois (3) semaines, l'employeur procédera par mise à pied suivant le paragraphe II.04 au lieu de réduire la semaine normale de travail des employés, de telle sorte que ceux ayant le plus d'ancienneté puissent accomplir leur semaine régulière de travail. Si le nombre d'heures de travail hebdomadaire doit être réduit par suite de l'adoption d'une loi, d'un décret ou d'une ordonnance gouvernementale, l'employeur accordera pleine compensation monétaire pour la réduction des heures de travail.

ARTICLE 15. JOURS FERIES ET PAYES

15.01 Les jours suivants sont des jours fériés et payés:

Le 1er janvier;  
Le 2 janvier  
Le Vendredi Saint  
Le Lundi de Pâques  
Le 1er mai  
Le 24 juin  
Le 1er juillet  
La Fête du Travail  
L'Action de Grâces  
Le 24 décembre  
Le 25 décembre  
Le 26 décembre  
Le 31 décembre

15.02 Seuls les employés permanents ayant complété leur période de probation et qui n'auront pas été absents plus de deux (2) heures le jour ouvrable précédant ou le jour ouvrable suivant un jour de fête, ou l'employé qui s'absente avec permission, auront droit à leur rémunération pour tel jour.

Cependant, les employés absents par maladie ou accident le jour ouvrable précédant ou le jour ouvrable suivant un jour férié devront fournir à l'employeur un certificat du médecin.

15.03 Un jour férié et payé, énuméré au paragraphe 15.01, qui coïncide avec un jour non ouvrable, est reporté au premier jour ouvrable qui précède ou qui suit tel jour férié. Cependant, un jour férié et payé qui tombe un mardi ou mercredi est reporté au lundi précédent et celui qui tombe un jeudi ou vendredi (sauf le Vendredi Saint) est reporté au lundi suivant, à moins de disposition légale obligatoire (v.g St-Jean-Baptiste). Le nombre de jours fériés énumérés au paragraphe 15.01 inclut tous les jours fériés pouvant être décrétés par l'autorité gouvernementale.

ARTICLE 16. INDEMNITE DE PRESENCE

16.01 Tout employé qui se rapporte au travail aux heures régulières, sans avoir été avisé du contraire au préalable, doit recevoir une rémunération minimum équivalente à trois (3) heures de tra-

vail au taux régulier.

16.02            Toutefois, les dispositions du paragraphe précédent ne s'appliquent pas lorsqu'il y a arrêt de l'usine pour toute cause majeure hors du contrôle de l'employeur.

                Lors d'un arrêt de l'usine pour cause majeure, l'employé sera payé jusqu'au moment où il est averti de quitter l'usine.

16.03            Tout employé rappelé au travail après son départ de l'usine, et en sus de sa journée régulière de travail, a droit à deux (2) heures à taux et demi.

#### ARTICLE 17. CONGE ANNUEL

17.01            L'employé qui, au 1er mai de chaque année n'a pas complété une (1) année de services continus pour l'employeur, a droit à une (1) journée de vacances par mois de services, rémunérées à raison de quatre pour cent (4%) du salaire gagné. Le nombre de journées de vacances sera cependant limité à dix (10) jours.

17.02            Tout employé régulier qui, au 1er mai de chaque année, a complété une (1) année de services continus pour l'employeur, a droit à deux (2) semaines, dix (10) jours de vacances payées, rémunérées à raison de quatre pour cent (4%) du salaire gagné.

17.03            Tout employé régulier qui, au 1er mai de chaque année, a complété trois (3) années de services continus pour l'employeur, a droit à deux (2) semaines, dix (10) jours de vacances payées, rémunérées à raison de cinq pour cent (5%) du salaire gagné.

17.04            Tout employé régulier qui, au 1er mai de chaque année, a complété cinq (5) années de services continus pour l'employeur, a droit à trois (3) semaines, quinze (15) jours de vacances payées, rémunérées à raison de six pour cent (6%) du salaire gagné.

17.05            Tout employé régulier qui, au premier mai de chaque année, a complété sept (7) années de services continus pour l'employeur, a droit à trois (3) semaines, quinze (15) jours de vacances payées, rémunérées à raison de sept pour cent (7%) du salaire gagné.

17.06            Tout employé régulier qui, au 1er mai de chaque année, a complété dix (10) années de services continus pour l'employeur, a droit à trois (3) semaines, quinze (15) jours de vacances payées, rémunérées à raison de huit pour cent (8%) du salaire gagné.

17.07            Tout employé régulier qui, au 1er mai de chaque année, a complété douze (12) années de services continus pour l'employeur, a droit à quatre (4) semaines, vingt (20) jours de vacances payées, rémunérées à raison de neuf pour cent (9%) du salaire gagné.

La paie de vacances sera remise aux employés le jeudi précédant le départ pour vacances.

Advenant le départ d'un employé, l'employeur lui remettra l'indemnité de vacances accumulée du 1er mai précédant jusqu'à la date de son départ, lors de sa dernière paie.

17.08 Les deux (2) dernières semaines complètes du mois de juillet et la première du mois d'août de chaque année sont considérées pour la période de congé annuel.

17.09 La quatrième (4<sup>ième</sup>) semaine de vacances pour les employés qui y ont droit, pourra être prise consécutivement ou à une période convenue par entente mutuelle entre l'employeur et les employés concernés et en appliquant le principe de l'ancienneté.

#### ARTICLE 18. SECURITE ET SANTE

18.01 Des facilités adéquates de premiers soins aux accidentés devront être disponibles aux employés.

18.02 L'employeur devra prendre les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et la santé des employés durant les heures de travail. Les facilités de chauffage, de ventilation et de toilette seront conformes aux exigences de la loi. Pour la période commençant le 1er octobre au 1er mai, la température de l'usine sera aux environs de vingt (20) degrés celsius, dans la mesure du possible.

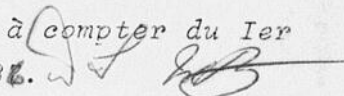
#### ARTICLE 19. CONGE DE DEUIL

19.01 L'employeur convient de payer ses employés pour les trois (3) jours ouvrables suivant le décès et/ou précédant l'enterrement d'un membre de leur famille immédiate, jusqu'à et incluant: beau-père, belle-mère, beau-frère et belle-soeur.

Ces jours de congé ne sont pas payés s'ils coïncident avec tout autre congé prévu par la présente convention.

19.02 Lorsqu'un employé se blesse au travail et qu'il doit être traité à l'hôpital ou chez un médecin, il est rémunéré pour la période d'absence jusqu'à concurrence de la journée entière de l'accident, s'il présente à l'employeur un certificat justifiant sa période d'absence.

#### ARTICLE 20. DUREE DE LA CONVENTION

20.01 La présente convention est en vigueur à compter du 1er janvier 1985 et le demeure jusqu'au 31 décembre 1986. 

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à St-Philippe-de-Néri, Qué., ce *i*ème jour de janvier 1985.

LES INDUSTRIES CHENARD INC.

UNION INTERNATIONALE DES REMBOURREURS  
DE L'AMERIQUE DU NORD - LOCAL 347

Max Barker

Charles Thériault

\_\_\_\_\_

Jacques Laroie

\_\_\_\_\_

Jean Paul Dumais

\_\_\_\_\_

J. R. Thériault

\_\_\_\_\_