

NOM

NO

04 429-7

C.A.E. 2619 NO.CONV. 44297  
AFFIL. 5 NB.EMPL. 67  
EMP.COUV. 0 ET.GEOD. 2329 30  
PERS.VIS. 7 NO.ACC. 021342001  
DATE ENR.830926

DÉPÔT

0 4429-7

Dépôt N°: 8 3 0 4 0 1 8

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

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		Q 21342-01
Date	Signature	Réception	Durée	Du	Au	Nombre de salariés régis par la convention collective
	83-03-30	83-04-06		83-01-01	85-12-31	67

Association	Employeur
<input type="checkbox"/> Déposant <b>Syndicat des employés du Meuble Villageois de Beauce (CSD)</b>	<input type="checkbox"/> Déposant <b>Le Meuble Villageois Inc.            24, St-Thomas            St-Benoît Labre            Cté Beauce, Qc            G0M 1P0</b>

Unité de négociation

Région	03-05	Activité	3570-5	Affiliation	CSD(9)
--------	-------	----------	--------	-------------	--------

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
<b>DEPOSANT: X</b> <b>Centrale des Syndicats Démocratiques</b> <b>801, 41<sup>ème</sup> Rue</b> <b>Québec, Qc</b> <b>G1J 2T7</b> <b>Att: M. Jean-Louis Labonté</b>

Pour le commissaire général du travail	
Signature	Date
<i>Thérèse Amela</i>	83-04-06

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

003 (011)

RECHERCHE

4429.7

'83 AVR -6 14 44

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

ENTRE:

LE MEUBLE VILLAGEOIS INC.  
24, St-Thomas,  
St-Benoit Lâbre, C<sup>té</sup> Beauce, P.Q.  
GOM 1PO.

ci-après appelé:

-L'EMPLOYEUR-

ET:

SYNDICAT DES EMPLOYES DU MEUBLE  
VILLAGEOIS DE BEAUCE (C.S.D.)

ci-après appelé:

-LE SYNDICAT-

TABLE DES MATIERES.

<u>TITRE</u>	<u>PAGE</u>
Accréditation et juridiction -----	3
Activités syndicales -----	5
Affichage -----	6
Ancienneté -----	13
Arbitrage -----	9
Assurance-groupe -----	32
Autres conditions -----	36
Changements technologiques -----	36
Chef d'équipe -----	18
Congé de maternité -----	37
Congés annuels payés -----	27
Congés sociaux -----	31
Coopération - droits de gérance - renonciation -----	3
Définitions -----	1
Délégué syndical -----	6
Droits acquis -----	37
Durée de la convention -----	38
Heures régulières de travail -----	24
Interprétation - Validité -----	2
Jours fériés - Jours fériés payés -----	29
Mesures de sécurité - bien-être - hygiène -----	33
Mesures disciplinaires - non discrimination -----	11
Objet et but -----	3
Charge standard de travail -----	20
Procédure de règlement des griefs (mésententes) -----	7
Rémunération - Re: Activités syndicales -----	38
Rémunération - Salaire - Paie -----	18
Représentants syndicaux -----	5
Sécurité syndicale -----	4
Sous-Contrat - Sécurité d'emploi -----	35
Temps supplémentaire -----	26

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 Employeur:  
Le Meuble Villageois Inc.
- 1.04 Heures de Travail:  
On désigne comme heures de travail à être rémunérées, non seulement les heures où en fait un salarié travaille, mais encore celles où il est à la disponibilité de son Employeur et attend qu'on lui donne du travail.
- 1.05 Représentant syndical:  
Toute personne mandatée par le Syndicat pour le représenter en vue de l'application ou de l'interprétation de la convention.
- 1.06 Salarié:  
Tous les salariés visés par l'unité de négociation décrite dans le certificat d'accréditation et qui se lit comme suit:  
"Tous les salariés au sens du Code du Travail, à l'exception des employés de bureau."
- 1.07 Taux horaire de base effectif:  
Le taux horaire des classes spécifiées à l'appendice "A" de la convention ou le taux horaire de base

convenu entre le salarié et l'Employeur, si ce dernier est supérieur au taux horaire des classes de la convention.

1.08

Contremaître:

a) Le contremaître est une personne chargée d'un département, d'une partie de département et n'est pas astreint à un travail manuel sauf lors d'entraînement de salariés ou pour dépanner à l'occasion durant les heures régulières de travail avec un maximum de deux (2) jours ouvrables cumulatifs par semaine.

Dès qu'il y a mise à pied d'un salarié, le contremaître peut travailler avec un maximum de deux (2) jours ouvrables cumulatifs mais non consécutifs par semaine.

L'Employeur fournit au Syndicat la liste des contremaîtres en indiquant leur département.

b) Aucune personne à l'emploi de l'Employeur et exclue de l'unité de négociation ne peut effectuer de travail normalement accompli à l'usine.

1.09

Chef d'équipe:

Tout salarié qui, à la demande de l'Employeur, dirige ou surveille ou un plusieurs salarié (s), tout en exécutant du travail régi par le certificat d'accréditation; il n'a pas le pouvoir de congédier ou d'imposer des mesures disciplinaires.

ARTICLE 2.

INTERPRETATION - VALIDITE.

2.01

1. Interprétation:

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 dans leur ensemble 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 dispositions de cette convention. La convention est alors automatiquement amendée de façon à la rendre conforme à la Loi ou telle réglementation.

ARTICLE 3.- OBJET ET BUT.

3.01 La présente convention a pour objet de maintenir des relations harmonieuses entre l'Employeur et ses salariés, de déterminer des conditions de travail et des taux de salaire équitables et de régler à l'amiable tout grief qui pourrait survenir entre les deux parties.

ARTICLE 4.- ACCREDITATION ET JURIDICTION.

4.01 L'Employeur reconnaît le Syndicat comme étant le seul et unique agent négociateur de tous les salariés visés par l'accréditation émise le 30 août 1979. La convention s'applique à tous les salariés visés par ladite accréditation.

ARTICLE 5.- COOPERATION - DROITS DE GERANCE - RENONCIATION.5.01 Coopération:

L'Employeur s'engage à traiter ses salariés avec considération et équité; le Syndicat s'engage à favoriser la discipline au sein de l'entreprise et à encourager les salariés à fournir un travail loyal et honnête.

5.02 Droits de gérance:

Le Syndicat reconnaît à l'Employeur le droit à l'exercice de ses fonctions de direction, d'administration et de gestion de son entreprise. Toutefois, l'exercice de ces droits doit être, en tout temps, compatible avec les dispositions de la convention.

5.03

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 et ne constitue pas une justification pour l'Employeur dont le salarié n'a pas bénéficié de telles dispositions.

ARTICLE 6.- SECURITE SYNDICALE.

6.01

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

2. L'Employeur a le droit absolu d'embaucher les travailleurs de son choix et tout nouveau salarié doit, comme condition d'embauchage et du maintien de son emploi, adhérer au Syndicat et en demeurer membre pour la durée de cette convention.

6.02

L'Employeur retient sur la paie hebdomadaire de chaque salarié, comme condition d'emploi ou du maintien de son emploi, la cotisation syndicale fixée par le Syndicat ou un montant égal à la cotisation syndicale. Ce travail est fait à titre gratuit.

L'Employeur remet au Syndicat le total des sommes ainsi perçues dans les dix (10) jours du mois qui suit celui de la perception. Lors de cette remise, l'Employeur annexe une liste des salariés indiquant le montant perçu de chacun d'eux pendant cette période.

6.03 Si un salarié cesse d'être membre en règle du Syndicat pendant la durée de la présente convention, ou refuse d'y adhérer, l'officier autorisé du Syndicat donne avis, par écrit, à l'Employeur et ce dernier doit, dans les quinze (15) jours suivants, mettre fin à l'emploi de ce salarié.

6.04 Il est entendu que l'Employeur n'est pas tenu de congédier un salarié qui est expulsé ou suspendu comme membre du Syndicat. Cependant, l'Employeur doit retenir sur son salaire l'équivalent hebdomadaire des cotisations syndicales pour la durée de ses services.

ARTICLE 7.- REPRESENTANTS SYNDICAUX.

7.01 a) L'Employeur ou son représentant autorisé doit recevoir, sur rendez-vous, à ses bureaux, les représentants syndicaux pour discuter et régler tout grief relatif à l'interprétation et à l'application de la présente convention.

b) Lors de rencontre avec l'Employeur sur les heures normales de travail, les représentants autorisés du Syndicat (trois (3) membres) ne subissent aucune perte de salaire et l'Employeur convient de les rémunérer à leur taux de salaire horaire effectif.

ARTICLE 8.- ACTIVITES SYNDICALES.

8.01 L'Employeur accorde les congés nécessaires, sans paie, aux représentants désignés par le Syndicat, un (1) délégué par département avec un maximum de trois (3), pour participer à des activités syndicales; un préavis d'autant de jours que la durée du congé doit être donné à l'Employeur, sauf situation d'urgence.

ARTICLE 9.- AFFICHAGE.

9.01           Sujet aux conditions ci-après prévues, le Syndicat peut afficher ses avis de convocations d'assemblées de même que tout autre avis relatif aux activités syndicales et non discriminatoires à l'endroit de l'Employeur aux tableaux d'affichage réservés exclusivement à cette fin pour le Syndicat.

Un officier du Syndicat responsable de l'affichage doit signer chacun des avis et en remettre un exemplaire à l'Employeur préalablement à l'affichage.

L'Employeur bénéficie également et en exclusivité de tableaux d'affichage pour communiquer des messages aux salariés.

ARTICLE 10.- DELEGUE SYNDICAL.

10.01           1. L'Employeur reconnaît au Syndicat le droit de désigner un (1) délégué syndical pour chacun des départements suivants:

- Expédition;
- Peinture;
- Assemblage;
- Sablage;
- Débitage;
- Sous-sol incluant la maintenance.

Le Syndicat fournit à l'Employeur par écrit, le nom de ses délégués syndicaux et tout changement qui peut survenir par la suite.

2. Le délégué syndical est reconnu par l'Employeur comme le représentant officiel des salariés auprès de l'Employeur.

3. Le délégué syndical, sans perte de salaire, pourra rencontrer le représentant immédiat de l'Employeur durant les heures de travail afin de prévenir tout grief, pouvant survenir, relatif à l'application, à la violation ou à l'interprétation de la convention. De plus, il peut porter tout grief ou plainte avec ce dernier dans le but d'en obtenir un règlement, le tout conformément au mode de règlement de griefs.

10.02

Les salariés nommés, trois (3) membres, par le Syndicat pour siéger sur le comité de négociation, peuvent s'absenter de leur travail pour la négociation de leur convention collective. Lors du renouvellement de la convention, l'Employeur convient de rembourser le salaire perdu et les autres avantages, à chaque salarié, pour chaque jour ouvrable de négociation et / ou de conciliation.

ARTICLE 11.- PROCEDURE DE REGLEMENT DES GRIEFS (MESSENTENTES).

11.01

Les parties doivent régler équitablement et dans le plus bref délai possible, tout grief relatif aux salariés et conditions de travail ou relativement à l'interprétation ou à la modification par l'Employeur des conditions de travail prévues dans la convention.

Si un grief ou une mésentente survient entre l'Employeur et un salarié ou plusieurs salariés ou le Syndicat, le grief doit être réglé de la façon suivante:

11.02

Pour la soumission d'un grief ou d'une mésentente, le salarié concerné, accompagné du délégué syndical, le délégué syndical ou le Syndicat, soumet ledit grief ou la mésentente, par écrit, au contremaître du département dans les dix (10) jours ouvrables de la naissance dudit grief ou de la mésentente ou, de la connaissance des événements qui y ont donné lieu.

- 11.03 Si le contremaître ne rend pas sa décision dans les deux (2) jours ouvrables suivant la réception dudit grief ou de la mésentente, ou si le Syndicat n'accepte pas cette décision, le grief ou la mésentente est soumis par écrit, au surintendant dans un délai de trois (3) jours ouvrables, lequel doit rendre sa décision par écrit, au Syndicat dans les trois (3) jours ouvrables de la réception dudit grief ou de la mésentente.
- 11.04 Si le surintendant ne rend pas sa décision dans les délais prévus à 11.03 ou si le Syndicat n'accepte pas sa décision, le grief ou la mésentente est déféré à l'arbitrage par l'une ou l'autre des parties dans les quarante (40) jours de la soumission du grief.
- 11.05 Grief collectif:
- Lorsque plusieurs griefs individuels et de même nature sont soulevés, ils peuvent l'être par un écrit commun et ils peuvent être traités ensemble afin de simplifier la procédure et éviter des répétitions.
- 11.06 Entente:
- Tout règlement à intervenir à la suite de grief ou de mésentente 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.
- 11.07 Renseignement:
- Pour faciliter le travail des représentants syndicaux, l'Employeur convient de leur fournir toute information ou document concernant l'application et l'interprétation de la convention.

11.08 Tous les délais prévus à la procédure de règlement des griefs sont de rigueur mais ils peuvent être prolongés ou modifiés par entente écrite entre l'Employeur et le Syndicat.

ARTICLE 12.- ARBITRAGE.

12.01 1. Choix de l'arbitre:

Les parties peuvent s'entendre sur le choix d'un arbitre, à défaut d'entente, l'arbitre est nommé selon les dispositions de l'article 88 du Code du Travail.

2. La partie qui fait la demande d'un arbitre au Ministère du Travail et de la Main-d'Oeuvre doit informer, par écrit et promptement, l'autre partie.

12.02 Pouvoirs de l'arbitre:

1. L'arbitre est le maître de la procédure, il entend et apprécie la preuve avec équité et bonne conscience. Il a le pouvoir, soit de confirmer soit d'annuler la décision de l'Employeur non conforme aux dispositions de la convention.

2. Dans le cas de mesures disciplinaires, l'arbitre a le pouvoir de:

a) maintenir, annuler la décision de l'Employeur ou y substituer toute décision jugée équitable;

b) réinstaller le salarié dans tous ses droits et d'ordonner le remboursement de l'équivalent du salaire et des autres avantages pécuniaires dont l'a privé la mesure disciplinaire. Si le salarié a travaillé ailleurs au cours de la période de la mesure disciplinaire, le salaire ainsi gagné peut être déduit:

c) rendre toute décision équitable dans les circonstances.

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

Renseignements:

Au cours de toute discussion sur un grief ou mécontentement ou lors de l'audition devant l'arbitre, l'Employeur convient 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 d'une mécontentement devant l'arbitre, l'Employeur doit le libérer pour la durée de l'audition.

12.05

Sentence arbitrale:

1. La décision de l'arbitre est finale, exécutive et lie les deux (2) parties à cette convention, de même que tout salarié qui y est assujéti.

2. La décision de l'arbitre doit être communiquée par écrit, aux parties, dans les soixante (60) jours qui suivent l'audition du grief, sauf dans les cas de congédiement ou de suspension, où elle doit l'être dans les trente (30) jours. Cependant, les parties peuvent, de consentement mutuel écrit remis à l'arbitre, prolonger lesdits délais.

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.

12.07           Aucun grief ou mécontentement ne peut être soumis à l'arbitrage avant d'avoir passé par toutes les étapes de la procédure pour le règlement des griefs.

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 lui incombe.

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

13.02           Prescription:

Toute mesure disciplinaire ou manquement enregistré au dossier du salarié doit être automatiquement effacé du dossier du salarié après neuf (9) mois de l'évènement qui a donné naissance à la mesure disciplinaire ou d'un tel manquement. Aucune mesure disciplinaire ne peut être imposée après dix (10) jours ouvrables de la naissance ou de la connaissance des faits ayant donné naissance à ce manquement ou à cette mesure disciplinaire; de plus, une telle mesure disciplinaire ou un tel manquement ne peut être invoqué contre un salarié dans l'exercice de ses droits ou devant l'arbitre de grief.

13.03           Mesures disciplinaires:

Les mesures disciplinaires sont appliquées selon la gravité ou la fréquence des offenses et prennent forme de: la réprimande verbale, écrite, la suspension ou le congédiement.

13.04

1. Dossier du salarié:

Toute plainte écrite doit être portée à la connaissance du salarié concerné avant d'être portée à son dossier avec copie au Syndicat.

2. Avertissements verbaux:

Les avertissements verbaux (réprimandes) doivent être faits en présence du délégué syndical.

13.05

Recours préalable:

Aucun salarié ne peut être suspendu ou congédié avant que l'Employeur en présence du délégué syndical, lui présente un avis écrit précisant clairement toutes les raisons d'une sanction de cette nature et copie de cet avis est remise au délégué syndical.

13.06

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. Le Syndicat doit être avisé par l'Employeur de toute plainte écrite contre un salarié.

13.07

Non discrimination:

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

1. à cause de sa race, de sa nationalité, de son sexe, de sa langue, de sa religion, de son origine, de son âge, de son statut syndical ou social et de son appartenance politique;

2. à cause d'actes ou de gestes posés dans l'exercice d'un droit stipulé au Code du Travail (S.R.Q. 1964, ch. 141);

3. à cause de tout acte ou activités personnels en dehors des heures de travail non compatibles avec l'exercice des fonctions du salarié.

ARTICLE 14.- ANCIENNETE.

14.01 L'ancienneté signifie la durée d'emploi d'un salarié au service de l'Employeur, depuis son embauchage.

14.02 1. Acquisition du droit d'ancienneté:

Tout salarié régi par la convention obtient le droit d'ancienneté après quarante-cinq (45) jours de travail pour l'Employeur et son ancienneté est comptée à partir de la date de son embauchage.

2. Salarié en période de probation:

Durant qu'il complète sa période de probation, le salarié, exerçant une occupation dans l'unité de négociation, est assujéti à toutes les dispositions de la présente convention, mais il n'a aucun recours dans le cas de son déplacement ou de son congédiement.

14.03 1. Accumulation:

L'ancienneté n'est pas perdue et continue de s'accumuler dans tous les cas incluant les arrêts de production sous réserve de 14.04.

2. Déplacement à une fonction non couverte:

Toute personne exclue de l'unité de négociation, en date de la signature de la présente convention, ne peut revenir dans l'unité de négociation avec droit d'ancienneté.

Toutefois, pendant la durée de la convention, tout salarié promu à un travail exclu de l'unité de négociation, peut revenir dans l'unité avec tous ses droits d'ancienneté, dans les soixante (60) jours de travail cumulatifs suivants sa promotion; à défaut, le salarié perd son ancienneté à compter de la soixante et unième (61ième) journée cumulative de sa promotion.

14.04

Perte d'ancienneté:

Un salarié perd son ancienneté:

- a) s'il abandonne volontairement son emploi;
- b) s'il est congédié pour cause juste et suffisante et que ce congédiement ne soit pas annulé par une entente dans le cadre de la procédure de règlement de griefs ou par une décision de l'arbitre;
- c) s'il est mis à pied pour une période de dix-huit (18) mois consécutifs par suite d'un manque de travail; cependant, pour le salarié ayant moins de six (6) mois d'ancienneté, la période au cours de laquelle il doit être rappelé est équivalente à la période d'ancienneté acquise au moment de sa mise à pied.
- 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. Le rappel au travail se fait par téléphone en présence d'un représentant syndical, à la dernière adresse connue de l'Employeur.
- e) s'il est absent pour cause de maladie ou accident pour plus de vingt-quatre (24) mois consécutifs.

14.05

Liste d'ancienneté:

Tous les salariés visés par le certificat d'accréditation doivent apparaître sur une même liste d'ancienneté établie par l'Employeur. Cette liste d'ancienneté indique nom, prénom, date d'embauchage de chaque salarié.

La liste officielle d'ancienneté est celle apparaissant à l'appendice "B" partie intégrante de la convention.

Par la suite, la liste d'ancienneté doit être revue, corrigée et remise au Syndicat à tous les six (6) mois. Cette 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 procédure du mécanisme de règlement des griefs et d'arbitrage prévue aux articles 11 et 12.

14.06

Application du droit d'ancienneté:1. Principe général:

a) Les parties conviennent d'accorder la préférence au salarié qualifié ayant le plus d'ancienneté dans tous les cas de déplacement de main-d'oeuvre.

b) Aux fins de la présente convention, un salarié qualifié est celui qui sera capable de remplir les exigences standards de la tâche après une période d'entraînement minimum de quarante-cinq (45) jours ouvrables.

L'Employeur peut, après quinze (15) jours ouvrables d'entraînement sur la tâche, mettre fin à la période d'entraînement de quarante-cinq (45) jours ouvrables, s'il juge que le salarié ne pourra remplir les exigences standards de la tâche après la période d'entraînement de quarante-cinq (45) jours ouvrables.

c) Dans le cas de contestation par le Syndicat ou le salarié sur la décision de l'Employeur, concernant la non qualification d'un salarié durant la période d'entraînement sur la tâche, le fardeau de la preuve incombe à l'Employeur.

## 2. Promotion - Démotion:

Dans tous les cas de permutation ou de changement dans la main-d'oeuvre, notamment dans les cas de promotion, baisse de position (démotion), l'ancienneté sera le facteur décisif en conformité avec 14.06-1.

## 3. Mise à pied et retour au travail:

a) Dans le cas de mise à pied de plus de dix (10) jours ouvrables consécutifs et de retour au travail, la préférence est accordée au salarié ayant le plus d'ancienneté sous réserve de -14.06-1-b). L'Employeur avise, par écrit, le salarié au moins trois (3) jours ouvrables à l'avance avant de mettre à pied tout salarié, sinon il ne peut être mis à pied.

b) Dans le cas où l'Employeur cesse temporairement mais progressivement toutes ses opérations, les départements pourront fermer les uns à la suite des autres, d'après l'ordre établi par l'Employeur, l'ancienneté s'appliquant alors sur une base départementale à condition que les départements ferment pendant le même nombre de jours approximativement. S'il y a mise à pied, une liste des salariés visés sera remise au Syndicat et les réembauchages seront faits dans l'ordre inverse des mises à pied. L'Employeur, dans les cas ci-haut mentionnés, doit en aviser le Syndicat dans un délai de quinze (15) jours ouvrables avant l'arrivée de tels événements.

## 4. Promotion, tâche nouvelle ou vacante, permutation (affichage):

a) Dans tous les cas de promotion, de tâche vacante, de nouvelle tâche ou de permutation, un avis doit être affiché durant quatre (4) jours ouvrables, le salarié désireux d'obtenir ladite tâche ou le délégué de département, par procuration pourvu que le salarié qu'il représente soit disponible dans les six (6) jours ouvrables suivant la fin de l'affichage, signe son nom sur l'avis durant la période d'affichage.

Le signataire ayant le plus d'ancienneté en conformité avec 14.06-1 obtient la fonction. L'Employeur doit transmettre au Syndicat une copie de l'avis sur lequel les salariés postulants ont apposé leur signature. Après la période d'affichage, l'Employeur doit, dans les trois (3) jours ouvrables suivants, accorder l'occupation au salarié.

Cependant, durant la période de qualification prévue à 14.06-1-b), suivant l'obtention de l'occupation par le salarié, ledit salarié peut reprendre son ancienne occupation.

4. b) Tout salarié affecté, à la suite d'un affichage, d'une tâche dont le taux de salaire est plus élevé à une tâche dont le taux de salaire est moins élevé, conservera le taux de salaire le plus élevé pour une période de quarante-cinq (45) jours ouvrables, après quoi, il sera payé au taux de salaire le moins élevé.

c) Tout salarié affecté, à la suite d'un affichage, d'une tâche dont le taux de salaire est moins élevé à une tâche dont le taux de salaire est plus élevé, conservera le taux de salaire le moins élevé pour une période de quarante-cinq (45) jours ouvrables, après quoi il sera payé au taux de salaire le plus élevé.

5. Tout poste devenu vacant à la suite de maladie prolongée ou d'accident nécessitant une absence de plus de quinze (15) jours doit être affiché le seizième (16<sup>ème</sup>) jour, en indiquant sur l'avis: "POSTE VACANT TEMPORAIRE" jusqu'au retour du salarié absent à cause de maladie ou accident. L'employeur se réserve le droit d'accorder la priorité au salarié déjà qualifié qui reçoit le taux horaire de l'occupation à compter de la première (1<sup>ère</sup>) journée de son affectation. A défaut de salarié qualifié, le poste est accordé au signataire ayant le plus d'ancienneté en conformité avec 14.06-1.

6. Le défaut de demander une promotion ou un transfert ou le fait de refuser toute promotion ou tout transfert n'affecte en rien les droits des salariés.

7. 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 absent et les autres salariés affectés par son absence, reprennent leur ancienne occupation ou à défaut, toute autre occupation que leur ancienneté leur permet.

ARTICLE 15. CHEF D'EQUIPE.

15.01 Le salarié agissant comme chef d'équipe bénéficie d'une prime de vingt cents (\$0.20) l'heure en plus de son taux horaire régulier.

Il est de plus entendu que l'Employeur affiche aux tableaux, le nom du salarié qui agit comme chef d'équipe et cet avis doit aussi mentionner le département auquel il est assigné.

ARTICLE 16. REMUNERATION - SALAIRE - PAIE.

16.01 Tout salarié qui se rapporte au travail sans avoir été avisé de ne pas le faire et qui doit retourner chez lui parce qu'il n'a pas d'ouvrage, reçoit une rémunération minimale équivalant à quatre (4) heures de travail à son taux horaire de base effectif.

Sous réserve que l'Employeur doit prendre des mesures nécessaires pour avertir ses salariés, le plus tôt possible, après qu'il lui apparaît qu'il n'aura pas de travail pour eux, les dispositions de ce paragraphe ne s'appliquent pas dans les cas d'Act of God.

16.02 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 quatre (4) heures à son taux horaire de base effectif en conformité avec les dispositions de l'article 19.

16.03

Tout salarié appelé à travailler le samedi, le dimanche ou un jour férié payé a droit à une rémunération minimum de trois (3) heures à son taux horaire de base effectif en conformité avec les dispositions de l'article 19, à condition qu'il accepte de faire tout travail qui n'est pas incompatible à ses conditions habituelles de travail.

16.04

Affectation temporaire:

a) Tout salarié dont la fonction consiste à exécuter régulièrement plus d'une tâche reçoit le taux de la tâche la mieux rémunérée de sa fonction.

b) Un salarié qui est affecté, sans affichage, à une tâche mieux rémunérée, reçoit la rémunération de cette tâche à compter du premier (1er) jour de son affectation à cette tâche. Aucune réduction du taux de sa tâche n'est faite quand le salarié est requis de travailler à une tâche rémunérée à un taux de salaire inférieur.

c) Si un salarié a du travail à accomplir dans sa tâche, il peut être affecté à une autre tâche à condition qu'aucun salarié n'effectue le travail sur sa tâche, sauf s'il y a entente entre les parties.

Nonobstant ce qui précède, le salarié accomplit le travail que l'Employeur lui assigne. Si le salarié refuse d'accomplir le travail qui lui est assigné, l'Employeur est relevé de l'obligation de payer les heures ainsi perdues par le salarié s'il juge que celui-ci est qualifié. Dans ce cas, la preuve incombe à l'Employeur.

16.05

Salaire- classification:

Les taux horaires de base et les taux à l'embauchage des salariés régis par la convention apparaissent à l'appendice "A", lequel fait partie intégrante de cette convention.

En aucun cas, pour la durée de la présente convention, l'Employeur ne peut réduire les taux horaires actuels des salariés sauf et excepté dans les cas suivants:

- a) lorsque le salarié applique et obtient par affichage, une tâche moins rémunérée;
- b) lorsque la description d'une tâche est modifiée au point d'en réduire la classification.

16.06

- a) Le salaire est payable le jeudi de chaque semaine, à chaque salarié, avant la fin de la journée régulière.
- b) Si le jeudi est une fête chômée, la paie sera remise le jour ouvrable qui précède cette fête chômée.
- c) Les détails suivants sont communiqués aux salariés avec leur salaire:
  1. le nom et prénom du salarié;
  2. la date de la période de paie;
  3. le taux de salaire régulier;
  4. le temps supplémentaire;
  5. le boni;
  6. les déductions faites;
  7. le montant net payé;
  8. les cotisations syndicales sur T-4, TP-4, annuellement.

16.07

Evaluation des emplois:

Les classes d'emploi apparaissent à l'annexe "C" de la présente convention.

ARTICLE 17. CHARGE STANDARD DE TRAVAIL.

17.01

Principes généraux:

Toute technique de mesure de travail utilisée pour déterminer la charge standard de travail est appliquée à un ouvrier moyen et expérimenté travaillant dans des conditions normales pour accomplir un travail suivant la méthode spécifiée par l'Employeur. Les techniques de mesure de travail sont les suivantes:

- a) L'étude du temps et du mouvement (chronométrage);

b) Toute autre technique convenue entre les parties.

Les méthodes d'analyse et de description par élément sont employées pour faire toute mesure de temps.

17.02

Allure normale pour établir la charge standard de travail:

a) L'allure de chaque élément est évaluée. L'allure normale cent pour cent (100%) est le rythme ou la vitesse qu'un exécutant moyen travaillant sans le stimulant d'une rémunération au rendement peut maintenir sans fatigue excessive ni physique, ni mentale. Comme point de repère à l'allure normale, on prend le rythme d'un homme de force physique moyenne marchant sans charge en ligne droite sur un sol uni à la vitesse de trois (3) milles à l'heure ou encore la distribution de cinquante-deux (52) cartes de quatre (4) paquets en trente (30) secondes.

b) La charge maximum de travail exigible par l'Employeur est la charge standard, c'est-à-dire cent pour cent (100%), incluant le quinze pour cent (15%) de majoration minimum prévu à 17.03 du présent article.

17.03

Majoration de repos:

La charge standard de travail contient des majorations minimum de quinze pour cent (15%). Ces majorations couvrent fatigue, besoins personnels et délais:

1.- La majoration allouée pour la fatigue est de sept pour cent (7%) minimum incluant les périodes de repos.

2.- La majoration pour besoins personnels qui couvre entre autres: les périodes de lavage avant les repas et à la fin de la journée de travail, etc... est de cinq pour cent (5%) pour toutes les opérations de l'usine.

3.- La majoration pour couvrir les délais extérieurs au cycle est de trois pour cent (3%). Les salariés bénéficient de ces périodes à un temps qui n'entre pas en conflit avec les exigences des opérations.

17.04

Charge standard de travail:

La charge standard de travail s'obtient de la façon suivante: (temps actuel ou chronométré) X (jugement d'allure en pourcentage à chaque élément) = temps normal.

Temps normal plus le pourcentage (%) des majorations - temps standard. Le temps standard de production veut dire le temps alloué à cent pour cent (100%).

17.05

Procédure de règlement des griefs:

- a) Si le Syndicat ou le salarié n'est pas satisfait de la charge standard de travail, il peut soumettre un grief au contremaître.
- b) En cas de grief, le technicien syndical a droit de prendre des études de temps et d'interviewer le plaignant privément pendant les temps de repos ou durant le temps de travail sans nuire au déroulement normal des opérations pour toute enquête nécessaire en relation avec le cas présenté. Cette vérification assure que tous les éléments du travail à laquelle les valeurs de temps sont assignées est bien celle suivie par le salarié. Le délégué du Syndicat en étude du travail peut s'adjoindre les services d'un conseiller en étude du travail.
- c) Il est convenu qu'un grief ne peut être soumis à l'arbitrage si le résultat de l'étude du technicien syndical indique une différence de plus ou moins cinq pour cent (5%) de la charge standard en litige.

d) En cas de désaccord continu, après vingt (20) jours ouvrables de la date de soumission du grief, le grief est soumis aux procédures d'arbitrage. Toutefois, par entente mutuelle, avant de soumettre le cas à l'arbitrage, les parties pourront avoir recours au service d'un conciliateur privé. L'arbitre, pour les fins de cette clause, est un ingénieur industriel mutuellement accepté par les parties. A défaut, ce dernier est nommé par le Ministre du Travail. L'arbitre doit rendre sa sentence conformément aux dispositions de cette clause dans un délai de trente (30) jours ouvrables et sa décision est finale et lie les parties.

Cette sentence est rétroactive à la date de la mise en vigueur de la charge standard.

Il est entendu que l'Employeur et le Syndicat doivent payer, à part égale, tous frais encourus par ce conciliateur et / ou l'arbitre.

17.06

Conditions spéciales:

a) Le Syndicat pourra choisir parmi ses membres, un salarié pour suivre un cours de technicien syndical en étude du travail.

L'Employeur convient de libérer ce salarié sans solde pour la durée du cours de technicien tout en étant assujetti à la convention collective.

b) Après avoir suivi le cours, le technicien syndical reprend la fonction qu'il occupait au moment de son départ.

c) Lors de grief en relation avec le présent article, le technicien syndical est libéré par l'Employeur pour étude de temps, vérification et pour tout autre travail.

en relation avec le présent article, dans le cas de plaintes et de griefs après avoir averti un représentant de l'Employeur.

d) Le technicien syndical est rémunéré par l'Employeur pour toute libération prévue à 17.06-c). La rémunération du technicien syndical est basée sur son taux horaire de base effectif.

e) Juridiction:

Le technicien syndical est sous la juridiction du Syndicat et reste régi par les dispositions de la convention. Ce dernier peut s'adjoindre les services d'un consultant extérieur.

f) Libération:

Si le Syndicat désire faire assister le technicien syndical à des sessions d'étude en relation avec son travail technique, l'Employeur libère ce dernier mais sans solde.

ARTICLE 18. HEURES REGULIERES DE TRAVAIL.

18.01

a) A compter du 21 mars 1983, la semaine régulière de travail est de quarante (40) heures, sans compensation, réparties de la manière suivante:

Du lundi au vendredi inclusivement: de huit heures (8:00) à douze heures (12:00);

treize heures (13:00) à dix-sept heures (17:00).

b) Période de lavage:

Les salariés ont droit à deux (2) périodes de lavage de deux (2) minutes et de trois (3) minutes pour les salariés affectés à la teinture,

sans perte de salaire, pour chaque jour de travail. Ces périodes sont prises chaque jour à onze heures cinquante-huit minutes (11:58) et à dix-sept heures et vingt-huit minutes (17:28), sauf pour le vendredi, celle de l'après-midi est prise à seize heures cinquante-huit (minutes(16:58)).

c) Les salariés ont droit à une (1) heure non rémunérée pour prendre leur repas.

18.02

Equipe de soir et / ou de nuit:

L'Employeur peut mettre en vigueur une (1) équipe de soir et / ou de nuit dont la semaine régulière de travail ne doit pas excéder celle de l'équipe régulière prévue à l'article 18.01 qui précède; les salariés faisant partie de cette équipe de nuit reçoivent une prime additionnelle de vingt cents (\$0.20) de l'heure.

La répartition des heures de travail, des périodes de lavage, de repos et les heures de repas de l'équipe du soir ou de nuit doit être faite par entente écrite entre les parties.

18.03

Toutes modifications quant aux heures régulières de travail doivent être faites après entente entre les parties.

18.04

Si un décret s'appliquant à l'Employeur ou toute autre loi qui prévoit une réduction de la semaine normale de travail inférieure à celle prévue par la présente convention, les heures régulières mentionnées au décret ou à la loi, deviennent partie intégrante de la présente convention avec pleine compensation.

18.05

Période repos:

Il est accordé à tous les salariés un repos équivalant à quinze (15) minutes sans perte de salaire par demi-journée ( $\frac{1}{2}$ ) de travail.

Un local convenable est mis à la disposition des salariés à cet effet et pour prendre leurs périodes de repas et repos.

ARTICLE 19. TEMPS SUPPLEMENTAIRE.

19.01

Règle générale:

Tout travail exécuté un jour de congé annuel, un jour férié chômé, en plus ou en dehors du nombre d'heures quotidiennes ou hebdomadaires ou en plus ou en dehors des limites horaires fixées à l'article 18 ci-haut, est considéré comme du temps supplémentaire.

19.02

Le temps supplémentaire est volontaire et personne ne peut être contraint à effectuer du travail en dehors des heures régulières de travail.

19.03

Rémunération:

Tout salarié qui 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 18 est rémunéré au taux horaire de base effectif majoré de cinquante pour cent (50%) pour les quatre (4) premières heures d'une même journée de travail.
2. Tout travail exécuté le dimanche, un jour de congé annuel, ou après quatre (4) heures de temps supplémentaire dans une même journée de travail, est rémunéré au taux horaire de base effectif, majoré de cent pour cent (100%).
3. Tout travail exécuté un jour férié doit être rémunéré au taux horaire de base effectif majoré de cent pour cent (100%) en plus du paiement du jour férié.

19.04

Répartition:

Il est entendu que le temps supplémentaire à être effectué sur une opération doit être offert:

1. aux salariées qui accomplissent normalement cette opération;

2. aux salariés immédiatement qualifiés, dans le département concerné; par rotation en tenant compte de l'ancienneté;

3. aux salariés d'autres départements, immédiatement qualifiés, par rotation en tenant compte de l'ancienneté.

19.05

Repos journalier:

Tout salarié doit bénéficier et est obligé de prendre une période de repos d'au moins huit (8) heures consécutives dans toute période de vingt-quatre (24) heures sauf lorsque la santé ou la sécurité du public est en danger.

ARTICLE 20. CONGES ANNUELS PAYES.

20.01

Tout salarié ayant moins d'un (1) an de service à l'emploi de l'Employeur au premier (1er) mai de chaque année, a droit à un congé payé continu, dont la durée est déterminée à raison d'une (1) journée par mois de travail, calculée au taux de quatre pour cent (4%) du salaire gagné durant cette période, mais avec un maximum de deux (2) semaines de calendrier.

20.02

Tout salarié ayant un (1) an et moins de quatre (4) ans d'ancienneté au premier (1er) mai de chaque année, a droit à deux (2) semaines consécutives de congé annuel payé rémunérées au taux de quatre et demi pour cent (4.5%) de ses gains du premier (1er) mai de l'année précédente au trente (30) avril de l'année en cours.

20.03

Tout salarié ayant quatre (4) ans et moins de cinq (5) ans d'ancienneté au premier (1er) mai de chaque année, a droit à deux (2) semaines consécutives de congé annuel payé, rémunérées au taux de cinq pour cent (5%) et cinq et demi pour cent (5.5%) en 1985 de ses gains du premier (1er) mai de l'année précédente au trente (30) avril de l'année en cours.

- 20.04 Tout salarié ayant cinq (5) ans et moins de dix (10) ans d'ancienneté au premier (1er) mai de chaque année, a droit à trois (3) semaines de congé annuel payé, rémunérées au taux de six pour cent (6%) et de six et demi pour cent (6.5%) en 1985 de ses gains du premier (1er) mai de l'année précédente au trente (30) avril de l'année en cours.
- 20.05 Tout salarié ayant dix (10) ans et plus d'ancienneté 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%) et de sept et demi pour cent (7.5%) en 1985 de ses gains du premier (1er) mai de l'année précédente au trente (30) avril de l'année en cours.
- 20.06 Prise de congés annuels:  
L'Employeur ferme l'usine les deux (2) dernières semaines complètes du mois de juillet de chaque année à moins d'entente contraire entre les parties. Si l'Employeur ferme une troisième (3ième) semaine consécutive, le premier alinéa de 20.08 ne s'applique pas.
- 20.07 Choix des congés annuels:  
Tout salarié, ayant droit de prendre une troisième (3 ième) semaine de congé annuel, laquelle doit être prise entre le 15 janvier et le 15 décembre de chaque année, le choix de la troisième (3 ième) semaine doit se faire au cours du mois de mai de chaque année en tenant compte de l'ancienneté. Cependant, si un salarié ne fixe pas sa date au cours du mois de mai, il peut le faire plus tard, mais prend les dates qui n'ont pas été choisies au cours du mois de mai, toujours en tenant compte de l'ancienneté avec un maximum d'un (1) salarié à la fois par département.

Toutefois, si l'Employeur était dans l'obligation de fermer son usine pour une troisième ( 3 ième) semaine de vacances, il ferme son usine pour cette troisième ( 3 ième ) semaine la semaine précédant ou suivant les deux (2) semaines prévues à 20.06; l'Employeur avise le Syndicat au plus tard le 1er juin de chaque année.

20.08

Paiement:

1. Avant le départ du salarié pour ses deux (2) premières semaines consécutives de congés annuels payés, l'Employeur doit lui payer la rémunération à laquelle il a droit pour cesdits congés;

2. Au choix du salarié qui y a droit, l'Employeur paie la rémunération pour la troisième (3ième) semaine de congés soit avant le départ du salarié pour ces congés ou lors du départ du salarié pour la prise des deux (2) premières semaines consécutives.

20.09

Indemnité compensatrice:

Il est interdit à l'employeur de remplacer par une indemnité compensatrice les deux (2) premières semaines consécutives de congés annuels payés.

20.10

Cessation d'emploi:

Si un salarié quitte le service de l'Employeur, il a droit à la rémunération des congés annuels payés accumulés jusqu'à la date de son départ conformément au présent article.

ARTICLE 21.

JOURS FERIES - JOURS FERIESPAYES.

21.01

Aucun salarié ne peut être requis de travailler le dimanche et les jours fériés payés.

21.02

Tout salarié a droit à la rémunération des jours fériés payés suivants, même si tels jours surviennent un samedi ou un dimanche:

- le lundi de Pâques;
- la Saint-Jean-Baptiste;
- le jour du Canada;
- la fête du travail;
- l'Action de Grâces;
- le jour précédant Noël;
- le jour de Noël;
- le lendemain du jour de Noël;
- le 30 décembre;
- le jour précédant le premier (1er) janvier;
- le jour de l'An;
- le lendemain du Jour de l'An;

Pour la période s'étendant du jour précédant Noël jusqu'au lendemain du jour de l'An, inclusivement, l'Employeur fermera son usine totalement.

21.03

Si un jour de fête chômé et payé tombe un samedi ou un dimanche, il est reporté au lundi suivant; si le lundi est un jour déjà chômé, le jour de fête est reporté au vendredi précédent sauf s'il y a entente écrite entre les parties;

21.04

Cependant, advenant une proclamation des autorités fédérales, provinciales ou municipales changeant l'observance de l'un de ces jours fériés payés sus-mentionnés, le jour férié payé est reporté au jour fixé dans ladite proclamation.

21.05

Tout salarié a droit, pour chacun des jours fériés payés, au paiement de l'équivalent de la journée régulière de travail prévue à l'article 18.01 a).

21.06

Pour avoir droit aux jours fériés payés, tout salarié doit avoir complété trente (30) jours au service de l'Employeur et être au travail le jour ouvrable

précédant et suivant tel jour férié payé. Toutefois, les salariés en permis d'absence ou absents pour motif valable dont la preuve incombe au salarié, ou absents pour cause de maladie ou d'accident de travail le jour ouvrable précédant ou suivant tel jour férié en autant qu'ils aient travaillé dans les trente (30) jours qui précèdent ou les trente (30) jours qui suivent les jours fériés, ainsi que les salariés mis à pied depuis vingt (20) jours ouvrables ou moins, ont droit au paiement du jour férié payé.

21.07 Si un jour férié payé survient pendant la période de congé annuel, le salarié a droit à une (1) journée chômée et payée additionnelle.

ARTICLE 22. CONGES SOCIAUX.

22.01 Tout salarié, ayant complété la période de probation prévue à 14.02 a droit, sans perte de salaire, aux congés de décès suivants:

1. à l'occasion du décès de son conjoint, de son enfant: cinq (5) jours ouvrables consécutifs.
2. à l'occasion du décès de son père, de sa mère, de son frère, de sa soeur: trois (3) jours pourvu qu'il s'agisse de jours ouvrables entre la journée du décès et la journée des funérailles.
3. à l'occasion du décès de son beau-frère, de sa belle-soeur, de son beau-père, de sa belle-mère: une (1) journée, pourvu qu'il s'agisse d'un jour ouvrable, soit la journée des funérailles.
4. à l'occasion du décès d'un salarié, un représentant du Syndicat a droit à quatre (4) heures consécutives sans perte de salaire soit la journée des funérailles, pourvu qu'il s'agisse d'un jour ouvrable.

5. Dans tous les cas, le salarié doit prévenir son supérieur immédiat avant son départ. Sur demande de l'Employeur, le salarié concerné doit fournir une déclaration écrite attestant l'évènement.

22.02 Le salarié a droit de s'absenter, sans perte de salaire, une (1) journée, à l'occasion de la naissance ou de l'adoption d'un enfant, pourvu qu'il s'agisse d'un jour (1) ouvrable.

22.03 Lorsqu'un salarié est élu ou engagé comme permanent syndical, l'Employeur lui donne un congé sans solde d'une durée maximum d'un (1) an.

Ce congé sans solde est donné à un (1) salarié à la fois et si ce salarié ne revient pas au travail à l'expiration dudit congé, les dispositions de l'article 14.06 s'appliquent.

Le salarié ainsi en congé sans solde conserve durant cette période son ancienneté, mais à son retour, l'Employeur le reprend à son emploi mais à un travail disponible.

22.04 Tout salarié a droit, pour chacun des congés sociaux payés, au paiement de l'équivalent de la journée régulière de travail prévue à l'article 18.01 a).

#### ARTICLE 23. ASSURANCE-GROUPE.

23.01 L'assurance-groupe est celle convenue entre les parties pour la durée de la présente convention.

23.02 Contribution:

L'Employeur et le Syndicat contribuent à cinquante pour cent (50%) chacun de la prime totale du plan d'assurance mentionné à 23.01

23.03 Le salarié paie totalement le bénéfice "d'indemnité hebdomadaire" à l'intérieur de sa participation à cinquante pour cent (50%).

- 23.04 L'adhésion au plan d'assurance-groupe est une condition d'emploi, tout nouveau salarié est couvert par le plan d'assurance-groupe le jour qu'il acquiert son droit d'ancienneté.
- 23.05 L'Employeur retient, du salaire hebdomadaire de tout salarié, la partie de sa prime payable par les salariés et fait remise mensuelle du montant total de la prime à l'assureur.
- 23.06 La police maîtresse est émise conjointement au nom du Syndicat et de l'Employeur.
- 23.07 Un comité de deux (2) membres du Syndicat est formé pour discuter avec l'Employeur de tout problème relatif à l'assurance et ce comité peut aller au besoin consulter le dossier en litige de chaque salarié.

ARTICLE 24. MESURES DE SECURITE- BIEN-ETRE - HYGIENE.

24.01 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.
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.

- 24.02 a) Pour les salariés affectés aux tâches suivantes: essuyeurs de meubles peints, sauteurs de meubles à la peinture et préposés à la colleuse électronique, l'Employeur leur fournit des tabliers.

- b) Pour les salariés affectés aux tâches suivantes: essuyeurs de meubles peints et sauteurs de meubles à la peinture, l'Employeur met à leur disposition des gants.

L'Employeur fournit des masques pour les préposés à la peinture et les opérateurs de fusil de peinture ainsi que des appareils de sécurité pour les opérateurs de machine.

24.03

PREMIERS SOINS:

L'Employeur met à la disposition des salariés une trousse de premiers soins et voit à ce qu'elle soit complète et facile d'accès pour les délégués syndicaux et les contremaîtres.

24.04

Rapports d'accidents:

a) Tous les accidents industriels doivent être rapportés immédiatement au commis préposé aux premiers soins par le blessé s'il le peut ou par un témoin. Le commis fait le rapport nécessaire à la Commission de Santé et Sécurité au Travail.

b) Lorsqu'un salarié se blesse sur les lieux de l'Employeur, il est secouru et aidé aussitôt que l'Employeur en est avisé sinon, tout salarié, sans autorisation au préalable d'un contremaître ou de la gérance, peut faire le nécessaire pour aider le blessé et même le transporter avec un véhicule de l'Employeur chez un médecin ou à l'hôpital sans aucune perte de salaire. L'Employeur doit rembourser les frais additionnels de transport. Si l'état du blessé l'exige, ce dernier doit être transporté à l'hôpital dans une ambulance aux frais de l'Employeur.

24.05

Lorsqu'un salarié se blesse au travail, il est rémunéré pour la journée entière de l'accident à son salaire qu'il aurait effectivement gagné, s'il avait travaillé sa journée entière, pourvu que le salarié n'ait pas refusé de porter l'équipement disponible ou nécessaire à sa sécurité.



ARTICLE 26. CHANGEMENTS TECHNOLOGIQUES.

- 26.01 1. Dans le cas de changements technologiques pouvant entraîner des déplacements ou des mises à pied, l'Employeur doit aviser par écrit, le salarié qui en sera affecté, au moins trois (3) mois avant tel (le) déplacement ou mise à pied.
2. Dans l'éventualité d'une amélioration technique ou technologique ou d'une modification quelconque ayant une incidence sur les conditions de travail de salariés, l'Employeur convient d'entraîner les salariés concernés, en tenant compte de l'ancienneté pour leur permettre d'accéder aux occupations.

ARTICLE 27. AUTRES CONDITIONS.

- 27.01 Tout examen médical requis par l'Employeur pour les salariés est aux frais de l'Employeur.
- 27.02 Indemnité:  
L'Employeur paie au salarié pour lequel il requiert un examen médical, son taux horaire de base effectif, pendant le temps requis pour le déplacement et l'examen, s'il y a perte de salaire.
- 27.03 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.
- 27.04 Fonction de juré :  
1. Lorsqu'un salarié est appelé à servir comme juré, l'Employeur lui paie la différence entre ce qu'il reçoit hebdomadairement de la Cour à titre de juré et son salaire de base hebdomadaire pourvu que:  
a-. le salarié fournisse une preuve qu'il a servi comme juré en présentant le relevé de ce qu'il a reçu à la Cour;

b-. le salarié avise l'Employeur à l'avance aussitôt qu'il est lui-même avisé;

c-. le salarié retourne au travail s'il n'est pas choisi comme juré; cependant, il doit retourner au travail s'il lui reste plus de deux (2) heures de travail sur sa journée de travail régulière;

d-. le salarié soit rappelé comme juré un des jours de travail réguliers.

2. Un salarié convoqué comme juré mais qui n'est pas effectivement choisi pour cette fonction reçoit la différence entre ce qu'il reçoit de la Cour et le salaire qu'il aurait gagné s'il avait travaillé.

27.05

Appendices:

Les appendices A, B, C et la lettre d'entente font partie intégrante de la présente convention.

ARTICLE 28.

CONGE DE MATERNITE.

28.01

Un congé de maternité est accordé conformément aux dispositions de l'ordonnance générale no: 17, Loi du Salaire Minimum, (S.R. 64, C. 144).

ARTICLE 29.

DROITS ACQUIS.

29.01

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 et avantages et droits acquis ne subissent aucun changement pendant la durée de la présente convention si elle n'y pourvoit pas à moins d'entente contraire entre l'Employeur et le Syndicat.

ARTICLE 30. REMUNERATION - Re: ACTIVITES SYNDICALES.

---

30.01 Lors d'absence pour activités syndicales, l'Employeur paie le salaire effectif au salarié comme s'il était au travail et le Syndicat s'engage à le rembourser à l'Employeur à même la remise du paiement des cotisations syndicales.

ARTICLE 31. DUREE DE LA CONVENTION.

---

31.01 La présente convention collective de travail entre en vigueur le premier (1er) janvier 1983 pour une durée de trois (3) ans, ce qui veut dire qu'elle s'applique du premier (1er) janvier 1983 au trente et un (31) décembre 1985.

31.02 Les dispositions de cette convention demeurent en vigueur jusqu'à la signature de la nouvelle convention ou jusqu'à l'exercice du droit de grève ou de lock-out.

EN FOI DE QUOI, les parties contractantes ont signé par l'intermédiaire de leurs représentants autorisés, ce 30 ième jour de mars 1983,

LE MEUBLE VILLAGEOIS INC.

*Charles G.*  
 \_\_\_\_\_  
*Sergeant Ray*  
 \_\_\_\_\_  
 \_\_\_\_\_

SYNDICAT DES EMPLOYES DU  
 MEUBLE VILLAGEOIS DE BEAUCE

(C.S.D.)  
*Mario Bamber*  
 \_\_\_\_\_  
*Assessors Gellens*  
 \_\_\_\_\_  
*Docteur Labonté*  
 \_\_\_\_\_

témoin: *Roger Royon.*  
 \_\_\_\_\_

témoin: *Jean Louis Falourd*  
 \_\_\_\_\_

A P P E N D I C E "A".

Main-d'oeuvre directe:

	<u>Salaire actuel.</u>	<u>1 janvier 1983.</u>	<u>1 juillet 1983.</u>	<u>1 janvier 1984.</u>	<u>1 juillet 1984.</u>	<u>1 janvier 1985.</u>	<u>1 juillet 1985.</u>
A)	\$ 7.40	\$ 7.80	\$ 8.00	\$ 8.30	\$ 8.60	\$ 8.90	\$ 9.20
B)	\$ 7.15	\$ 7.55	\$ 7.75	\$ 8.05	\$ 8.35	\$ 8.65	\$ 8.95
C)	\$ 6.90	\$ 7.30	\$ 7.50	\$ 7.80	\$ 8.10	\$ 8.40	\$ 8.70

Main-d'oeuvre indirecte:

A)	\$ 7.90	\$ 8.30	\$ 8.50	\$ 8.80	\$ 9.10	\$ 9.40	\$ 9.70
B)	\$ 7.40	\$ 7.80	\$ 8.00	\$ 8.30	\$ 8.60	\$ 8.90	\$ 9.20

TAUX A L'EMBAUCHAGE A COMPTE DE LA SIGNATURE.

Embauchage à trois (3) mois	:	taux du décret plus \$ 0.10 cents.
3 mois à 6 mois	:	dix cents (\$0.10) d'augmentation.
6 mois à 9 mois	:	dix cents (\$0.10) d'augmentation.
à compter de 12 mois	:	taux de la classe.

RETROACTIVITE:

La rétroactivité s'applique sur les heures travaillées depuis le 1er janvier 1983 jusqu'au 18 mars 1983 à raison de \$ 0.40 cents l'heure (quarante cents).

La rétroactivité sera versée aux salariés le 31 mars 1983.

RED CIRCLE.

	<u>1 janvier 1983.</u>	<u>1 juillet 1983.</u>	<u>1 janvier 1984.</u>	<u>1 juillet 1984.</u>	<u>1 janvier 1985.</u>	<u>1 juillet 1985.</u>
Lachance René:	\$ 0.55	\$ 0.50	\$ 0.45	\$ 0.40	\$ 0.35	\$ 0.30
Cloutier Richard:	\$ 0.20	\$ 0.20	\$ 0.15	\$ 0.10	\$ 0.05	-----
Poulin Gilles:	\$ 0.25	\$ 0.20	\$ 0.15	\$ 0.10	\$ 0.05	-----
Poulin Louis-Ange:	\$ 0.15	\$ 0.15	\$ 0.15	\$ 0.10	\$ 0.05	-----
Poulin Gérard.	\$ 0.45	\$ 0.40	\$ 0.35	\$ 0.30	\$ 0.25	\$ 0.20

APPENDICE "B"

LISTE D'ANCIENNETE

<u>NOM</u>	<u>DATE D'EMBAUCHAGE</u>
René Lachance	27.03.72
Richard Cloutier	26.04.72
Gilles Poulin	02.05.72
Richard Poulin	30.10.72
Guy Poulin	30.10.72
Luc Veilleux	16.01.73
Benoit Carrier	22.01.73
Normand Vachon	22.01.73
Noel Labbé	02.02.73
Renaud Poulin	09.09.73
Paul-Emile Poulin	21.08.73
Normand Carrier	14.09.73
Louis-Ange Poulin	14.09.73
Léo Veilleux	21.09.73
Mario Boucher	04.01.74
Rosaire Poulin	04.03.74
Jean-Guy Boucher	20.05.74
Marcel Carrier	30.07.74
Gérard Poulin	05.08.74
Gervais Morin	02.12.74
Paul Poulin	22.05.75
Robert Loubier	20.01.76
Roger Poulin	23.02.76
René Fecteau	14.06.76
Richard Poulin A.	18.06.76
Bruno Champagne	21.06.76
Camil Doyon	02.08.76
Luc Doyon	28.09.76
Fabien Doyon	24.01.77
Claude Veilleux	07.03.77
Arsène Veilleux	23.03.77
Jean-Claude Boutin	29.06.77
Pierre Loubier	29.08.77
François Poulin	06.09.77
Marcel Larivière	01.12.77

<u>NOM</u>	<u>DATE D'EMBAUCHAGE</u>
Jean-Pierre Fortier	20.01.78
Claude Nadeau	27.01.78
Noel Lachance	20.02.78
Jean-Pierre Doyon	16.03.78
René Rodrigue	12.06.78
Yvon Breton	18.09.78
Yves Bureau	09.10.78
Mario Fecteau	10.10.78
Clément Gosselin	10.10.78
Serge Parent	09.11.78
Marco Veilleux	19.02.79
Benoit Poulin	21.02.79
Roger Busque	27.02.79
Luc Patry	14.03.79
Jean Patry	14.03.79
Alfred Vallée	26.03.79
Jeannette Busque	27.03.79
Jeannot Cloutier	23.04.79
Laurier Bourque	23.04.79
Gaétan Labonté	03.05.79
Réjean Carrier	13.08.79
Robert Nadeau	12.12.80
André Ouellet	12.12.80
Gaétan Fluet	02.03.81
Mario Poulin	09.03.81
Richard Lessard	15.04.81
Jean-Noel Fecteau	03.06.81
Didudonné Poulin	11.06.81
Jacques Beaulieu	10.08.81
Guy Breton	16.09.81
Dany Beaudoin	28.06.82
Normand Gilbert	12.10.82

A P P E N D I C E "C".

---

TACHES.

Main-d'oeuvre directe.

- a) Opérateur machine tenon double.
- b) Opérateur scie à ruban.  
Opérateur de Shaper.  
Opérateur de tour automatique.  
Peintre- fusil - lacquer - vernis.  
Débiteur de bois.  
Opérateur de déligneuse.  
Opérateur de tour manuel.  
Opérateur de sableuse à courroie.  
Assembleur.  
Opérateur de machine à tenon.  
Opérateur de mortaiseuse.  
Opérateur de sableuse après tournage.  
Opérateur de scie circulaire variété.
  
- c) Opérateur de colleuse électronique.  
Opérateur de perceuse multiple.  
Opérateur de perceuse simple.  
Retouche avant sealer.  
Aide-opérateur de machine à tenon double.  
Aide-opérateur de Shaper.  
Emballeur.  
Aide-opérateur de tour automatique.  
Opérateur de sableuse électronique.  
Opérateur de scie à refendre (vener).  
Opérateur de sableuse pneumatique.  
Sauceur - essuyeur de teinture.  
Sableur à la main.  
Aide-déligneuse.  
Monteur (placeur) de panneaux.  
Opérateur de planeur.  
Opérateur de corroyeur.  
Peintre fusil (sealer).  
Aide-sableuse électronique.  
Déblayeur de convoyeur.

Main-d'oeuvre indirecte:

A) Mécanicien en chef.

B) Inspection finale des meubles.

Expéditeur de meubles.

Inspection des meubles.

Opérateur de lift truck.

Mécanicien.

Réception de marchandise.