



CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

ENTRE: HUPPE & FRERES LIMITEE, corporation légalement constituée ayant une place d'affaires en la cité de Victoriaville, Province de Québec, ses successeurs ou ayant-droits, ci-après appelée l'EMPLOYEUR.

ET: UNION INTERNATIONALE DES REMBOURREURS DE L'AMERIQUE DU NORD (C.T.C.) ci-après désignée l'UNION, par l'intermédiaire de son Agent le local 573, agissant en son nom et au nom des employés actuels et futurs et désignés collectivement LES EMPLOYES.

ARTICLE 1. COOPERATION MUTUELLE & RECONNAISSANCE

1.01 L'Union coopérera avec l'employeur afin de promouvoir le bien-être des employés et l'efficacité du fonctionnement de l'usine.

1.02 L'employeur reconnaît l'Union comme le seul agent négociateur pour tous ses employés salariés au sens du Code du Travail, à l'exception des contremaîtres et des employés de bureau.

ARTICLE 2. SECURITE SYNDICALE & DEDUCTION DES COTISATIONS

2.01 Tous les employés auront comme condition d'emploi, à être membres en règle de l'Union.

2.02 Les nouveaux employés auront à adhérer à l'Union immédiatement après la période d'essai.

2.03 L'employeur convient de déduire du salaire de tout employé couvert par la présente convention collective de travail, après qu'il aura complété sa période d'essai et pour chaque semaine par la suite, les cotisations syndicales hebdomadaires, initiations et autres impositions d'un montant tel que déterminé par l'Union et d'en faire remise au secrétaire-trésorier de l'Union, dans les dix (10) jours qui suivent la fin de chaque mois.

*mt*  
85  
FEB 18 14:22  
NATIONAL  
MIRACLES

2.04 Si un employé cesse d'être membre en règle de l'Union en aucun temps au cours de la présente convention collective de travail ou refuse d'adhérer à ladite Union dans les délais prévus aux paragraphes précédents, l'Union donnera avis à l'employeur et celui-ci devra dans les prochains quinze (15) jours mettre fin à l'emploi dudit employé.

2.05 Dans le cas d'un employé expulsé de l'Union pour cause, l'Union devra communiquer la raison de l'expulsion à l'employeur.

2.06 Tout différend au sujet de la validité d'une telle raison sera soumis à l'arbitrage selon les dispositions du Code du Travail.

2.07 Tout employé absent de son travail, pour quelque raison que ce soit, devra à son retour au travail et sur une base hebdomadaire à raison d'une cotisation syndicale hebdomadaire régulière et spéciale à la fois, payer ses arrérages de cotisations pour une période maximum de trois (3) mois. Pour plus de trois (3) mois, il paie à nouveau le montant d'initiation et ceci sans perdre aucun de ses droits déjà acquis.

2.08 En faisant remise à l'Union des sommes ainsi perçues, l'employeur devra transmettre une liste indiquant le nom de chaque employé ainsi que le montant perçu de chacun d'eux pour les cotisations syndicales hebdomadaires, initiations et autres impositions.

### ARTICLE 3. HEURES DE TRAVAIL

3.01 Pour la durée de la présente convention collective de travail, la semaine régulière de travail sera de quarante (40) heures répartie de la manière suivante:

Pour la période du premier mai à la fête du Travail: le lundi, de 8.00 heures à 12.00 heures et de 13.00 heures à 17.00 heures; les mardi, mercredi et jeudi, de 7.00 heures à 12.00 heures et de 13.00 heures à 17.00 heures et le vendredi, de 7.00 heures à 12.00 heures.

Pour toute la période autre que celle plus haut mentionnée: les lundi, mardi, mercredi et jeudi, de 7.45 heures à 12.00 heures et de 13.00 heures à 17.00 heures et le vendredi, de 7.45 heures à 12.00 heures et de 13.00 heures à 15.45 heures.

3.02                   Cependant, si au cours de la durée de la présente convention collective de travail, il était décrété par toute Loi Fédérale ou Provinciale, une diminution des heures de travail, il y aura pleine compensation par l'employeur pour la diminution de ces heures.

ARTICLE 4.                   TEMPS SUPPLEMENTAIRE

4.01                   Tout travail accompli en dehors des heures régulières en aucun jour de la semaine régulière de travail, tel que stipulé à l'article précédent, sera considéré comme temps supplémentaire et rémunéré au taux de temps et demi.

4.02                   Il est entendu et convenu que tous les employés seront libres d'accepter ou de refuser de travailler en dehors de leurs heures régulières de travail.

ARTICLE 5.                   CONGES CHOMES ET PAYES

5.01                   Les congés statutaires suivants seront chômés et payés au taux moyen des deux (2) dernières semaines travaillées. Le nombre d'heures payées pour chacun de ces congés sera conforme à l'horaire de travail déterminé à l'article 3.01:

Le jour de l'An	Le 2 janvier
Le Vendredi-Saint	Le 23 mai
La Saint-Jean-Baptiste	La Confédération
La Fête du Travail	L'Action de Grâces
Le 24 décembre	Le Jour de Noel
Le 26 décembre	Le 31 décembre

Une (1) journée flottante, à une date au choix de tout employé individuellement, au cours de chaque année pour la durée de cette convention collective de travail sera aussi accordée comme jour de congé chômé et payé et sur la même base que tous les autres congés plus haut mentionnés.

5.02 Pour avoir droit au paiement des fêtes chômées et payées plus haut mentionnées, l'employé doit travailler au moins soixante-quinze (75%) pourcent des heures régulières le jour ouvrable qui précède et le jour ouvrable qui suit immédiatement le jour de fête, à moins qu'il n'obtienne à l'avance, la permission de s'absenter de son employeur.

5.03 Dans le cas d'un employé qui est malade et pouvant fournir un certificat médical, d'un employé accidenté ou mis à pied temporairement, l'employeur convient de payer l'employé pour son jour de fête si ce jour de fête tombe dans les vingt (20) jours ouvrables de sa maladie, accident ou mise à pied. En cas de maladie, accident ou mise à pied, l'employeur comble le différentiel entre l'indemnité brut reçue de toute source (CSST, assurance-groupe, assurance-chômage) et le salaire que l'employé aurait reçu s'il était au travail.

5.04 Aucun nouvel employé ne pourra bénéficier des jours de fêtes chômés et payés plus haut mentionnés tant et aussi longtemps qu'il n'aura pas été à l'emploi de l'employeur pendant une période entière de trente (30) jours.

5.05 Si un des congés ci-haut mentionnés tombe un jour non ouvrable, sa célébration sera reportée au jour ouvrable qui suit immédiatement tel jour de fête pour lequel les employés seront alors payés.

5.06 Tout travail exécuté le Dimanche ou les jours de fête plus haut mentionnés, sera rétribué en double par rapport au taux régulier.

ARTICLE 6. PAYE MINIMUM

6.01 Tout employé qui se rapporte au travail comme à l'ordinaire sans avoir été avisé du contraire au préalable, sera payé pour au moins trois (3) heures de travail au taux régulier, avec exception pour les cas de force majeure.

6.02 Tout employé rappelé au travail en dehors de ses heures régulières sera payé pour au moins deux (2) heures de travail, au taux de temps et demi.

ARTICLE 7.

VACANCES PAYEES

7.01 Tout employé aura droit à des vacances payées conformément aux Normes du Travail du Québec et de ses amendements.

7.02 Tout employé qui au 1er mai de chaque année aura complété une année de service continu pour le compte de l'employeur, aura droit à trois (3) semaines de vacances et à cinq (5%) pourcent de ses gages comme allocation pour telles vacances.

7.03 Tout employé qui au 1er mai de chaque année, aura complété une année mais moins de trois (3) années de service continu pour le compte de l'employeur, aura droit à trois (3) semaines de vacances et à six (6%) pourcent de ses gages comme allocation pour telles vacances.

7.04 Tout employé qui au 1er mai de chaque année, aura complété trois (3) années mais moins de quatre (4) années de service continu pour le compte de l'employeur, aura droit à trois (3) semaines de vacances et à six et demi (6½%) pourcent de ses gages comme allocation pour telles vacances.

7.05 Tout employé qui au 1er mai de chaque année, aura complété quatre (4) années mais moins de cinq (5) années de service continu pour le compte de l'employeur, aura droit à trois (3) semaines de vacances et à sept (7%) pourcent de ses gages comme allocation pour telles vacances.

7.06 Tout employé qui au 1er mai de chaque année, aura complété cinq (5) années mais moins de dix (10) années de service continu pour le compte de l'employeur, aura droit à trois (3) semaines de vacances et à sept et demi (7½%) pourcent de ses gages comme allocation pour telles vacances.

7.07 Tout employé qui au 1er mai de chaque année, aura complété six (6) années mais moins de dix (10) années de service continu pour le compte de l'employeur, aura droit à trois (3) semaines de vacances et à huit et demi (8½%) pourcent de ses gages comme allocation pour telles vacances.

7.08 Tout employé qui au 1er mai de chaque année, aura complété dix (10) années et plus de service continu pour le compte de l'employeur, aura droit à trois (3) semaines de vacances et à neuf et demi (9½) pourcent de ses gages comme allocation pour telles vacances.

7.09 Si un employé est absent pour cause de maladie ou accident durant l'année de référence et que cette absence a pour effet de diminuer son indemnité de congé annuel, il a alors droit à une indemnité équivalente, le cas échéant, à deux ou trois fois la moyenne hebdomadaire du salaire gagné au cours de la période travaillée.

7.10 Il est entendu que les renvois dûs au manque de travail, à la maladie, aux accidents, accidents de travail ou absences pour affaires de l'Union ne seront pas considérés comme interrompant la durée de service pour fins de calcul des pourcentages de vacances.

7.11 La période de vacances sera accordée au cours du mois de juillet de chaque année à la même date que la majorité des usines de Victoriaville.

ARTICLE 8. SALAIRES

8.01 Pour la durée de la présente convention collective de travail, le taux d'engagement sera celui prévu par la Loi sur les Normes du Travail du Québec et de ses amendements.

8.02 L'employeur convient d'accorder à tous ses employés les augmentations de salaires comme suit:

4 février 1985	0.40\$ l'heure
5 février 1986	0.45\$ l'heure
3 février 1987	0.55\$ l'heure

8.03 Il est entendu que tout nouvel employé engagé après la signature de cette convention collective de travail, recevra le taux de la classification qu'après une période de soixante (60) jours de travail faisant suite à son engagement.

8.04 Lorsqu'une personne travaillera sur une opération au bonus, le taux devra être donné à la personne concernée avant la fin de la journée ou le lendemain et ce taux sera inscrit sur les listes déjà existantes par l'employé concerné.

8.05 A compter de la date d'entrée en vigueur de la présente convention collective de travail, le système de rémunération au rendement en application et établi suivant l'Annexe "A" attachée et qui fait partie intégrante de la présente convention, sera maintenu en vigueur pour toute la durée de cette convention collective de travail.

8.06 L'Union reconnaît à l'employeur, le droit de fabriquer de nouveaux modèles de meubles autres que ceux fabriqués présentement et de fixer les allocations de temps devant s'appliquer à ces nouveaux modèles de meubles mais l'employeur reconnaît à l'Union un droit de regard dans la fixation de ces allocations de temps, droit de regard qui devra s'exercer suivant la procédure de grief prévue par cette convention collective de travail.

8.07 Advenant un changement dans la machinerie, l'outillage ou les méthodes de production entraînant une modification dans la production elle-même, il y aura ajustement dans les allocations de temps allouées, de façon à ce que les employés ne subissent ni diminution ni augmentation de leurs revenus hebdomadaires par suite de ces changements, le tout sujet à la procédure de règlement de grief prévue par la présente convention collective de travail.

8.08 Lorsqu'un employé à la pièce aura à travailler à l'heure, un boni de quinze (15%) pourcent lui sera payé en plus de son taux horaire.

8.09 Il est entendu que les rapports de production journalière des employés doivent être complétés tous les jours sinon l'employé sera rémunéré à son taux de base.

#### ARTICLE 9.

#### FONDS DE SANTE ET DE BIEN-ETRE

9.01 L'employeur s'engage à faire partie du Fonds de Santé et de Bien-Etre de l'Union et à y contribuer chaque mois, pendant la durée de cette convention collective de travail y compris toute prolongation ou tout renouvellement de cette convention, une somme d'argent d'un montant égal à 4% du total des gages bruts mensuels des employés qui sont assujettis à et couverts par ladite convention collective de travail ou qui sont représentés par cette Union, en conformité des termes de l'entente supplémentaire du Fonds de Santé et de Bien-Etre de l'Union, laquelle a été antérieurement ou simultanément par les présentes, selon le cas, exécutée par les parties; ladite entente supplémentaire du Fonds de Santé et de Bien-Etre de l'Union est incorporée dans et fait partie de cette convention et de toute convention collective de travail qui lui succédera, par laquelle l'employeur s'engage à participer et à contribuer audit Fonds, comprenant tout renouvellement ou toute prolongation desdites conventions, comme s'ils étaient contenus dans ladite convention collective de travail avant son

exécution; excepté cependant, que les parties conviennent que pour les fins de couverture du Fonds de Santé et de Bien-Etre de l'Union, l'employeur sera exempt de rapporter au Fonds et de payer des contributions pour les employés nouvellement embauchés, avant le premier mois calendrier suivant immédiatement l'expiration de trente (30) jours de la date du commencement de leur emploi, sauf dans le cas des employés qui ont été antérieurement assurés par le Fonds, dans lequel cas l'employeur rapportera ces employés au Fonds et fera les contributions tel que requis dans cette convention, à partir du premier mois calendrier suivant immédiatement la date de commencement de tels employés.

ARTICLE 10.            ANCIENNETE

10.01                L'ancienneté d'un employé sera établie après une période d'essai de quarante-cinq (45) jours de travail durant laquelle il est sujet à renvoi sans grief.

10.02                L'ancienneté sera comptée de la date du premier jour de travail de l'employé et s'appliquera sur la base de l'usine en entier.

10.03                Un employé devra être indiqué sur la liste d'ancienneté immédiatement après la période d'essai.

10.04                Dès que cette convention collective de travail sera en vigueur, une liste d'ancienneté devra être préparée avec le nom de tous les employés de l'employeur et de leur date d'engagement. Une copie de la liste d'ancienneté sera affichée dans l'usine pour une période de cinq (5) jours ouvrables pour vérification par les employés et une autre copie envoyée à l'Union. Cette liste devra être révisée aux six (6) mois, et une liste indiquant les noms des employés qui auront été ajoutés ou enlevés devra être envoyée à l'Union.

10.05                L'ancienneté sera déterminée d'après le temps à l'emploi de l'employeur, plus le temps perdu n'excédant pas une année:

1. Pour renvois temporaires dûs au manque de travail;
2. Pour raisons de maladie, accident ou accident de travail;
3. Pour absences autorisées pour raisons personnelles;
4. Pour transferts en dehors de l'unité de négociation.

10.06 Advenant le cas où une opération serait discontinuée d'une manière temporaire, les employés travaillant sur ces opérations devront être transférés sur d'autres opérations qu'ils seront en mesure de remplir sans par le fait même perdre leurs droits d'ancienneté, et pourvu que leur propre ancienneté soit de plus longue durée que celle des employés qu'ils seront appelés à remplacer.

Dans le cas de renvois pour manque de travail d'une journée ouvrable ou moins causé par un bris quelconque, l'ancienneté sera appliquée sur la base départementale.

10.07 Advenant le cas où le travail diminuerait, la méthode suivante devra être adoptée:

1. La semaine de travail sera maintenue à quarante (40) heures;
2. Le personnel sera diminué par ordre d'ancienneté et une liste indiquant le nom des employés à être renvoyés devra être affichée dans l'usine et une autre envoyée à l'Union, le plus tôt possible avant tel renvoi.
3. Lorsque l'usine fonctionne à personnel réduit et que les employés sont appelés à effectuer des tâches autres que leur tâche régulière, les employés devront accepter, pour une période maximum de deux jours par mois, ces tâches différentes, à la demande de l'employeur, le tout sans changement de taux horaire de base.

10.08 Advenant le cas de promotions, transferts, licenciements et réembauchages, l'employeur sera régi par les facteurs suivants dans leur ordre respectif:

1. La longueur de service continu;
2. L'habileté, la capacité et la compétence.

10.09 Ces deux (2) facteurs devront s'interpréter de la manière suivante:

Advenant qu'un employé ne puisse remplir la tâche d'une façon aussi satisfaisante qu'un autre employé dont la durée de service serait plus courte, le deuxième facteur devra prévaloir. Cependant, il n'y aura aucune rétroactivité dans l'application de ce paragraphe, excepté dans les cas de renvois pour manque de travail.

10.10 Il est entendu et convenu que toute position vacante ou nouvelle sera affichée durant un minimum de deux (2) jours.

10.11 Lorsque les qualifications occupationnelles et l'habileté du plus vieil employé sont discutées, une période raisonnable d'essai de dix (10) jours sera accordée à l'employé, dans le seul but de démontrer ses qualifications occupationnelles, son habileté et sa connaissance de l'occupation; il est entendu toutefois, que rien dans ce paragraphe ne devra être interprété comme indiquant qu'un employé qui échoue bénéficiera d'une période d'apprentissage.

a) Il est entendu que l'employé qui échoue ou qui n'aime pas le travail a le privilège de retourner à son ancien travail;

b) Il est entendu que l'employé ayant droit à ce travail suite à l'affichage, sera transféré dans les cinq (5) jours ouvrables suivants:

c) Le poste laissé vacant temporairement suite à un affichage, est affiché après la période de dix (10) jours d'essai requise au paragraphe 10.11 ou avant, soit lorsque le premier poste affiché a été comblé.

10.12 Le statut d'ancienneté d'un employé sera brisé et il ne pourra se prévaloir de ce droit, s'il a:

1. Laissé volontairement son emploi;
2. Eté congédié pour cause;
3. Eté absent de son travail pour une période de plus d'une année, à moins qu'il se soit absenté pour la maladie, un accident, accident de travail ou pour le service militaire ou encore, s'il a eu la permission de s'absenter pour ses affaires personnelles ou pour les affaires de l'Union et enfin dans le cas où le plant ou son département aient été fermés;
4. Manqué, sans raison valable de se rapporter au travail, à l'usine dans les trois (3) jours de la réception de l'avis après avoir été rappelé à la suite d'un renvoi temporaire.

ARTICLE 11.

SECURITE ET SANTE

11.01 L'employeur et l'Union coopéreront dans la prévention des accidents et encourageront toutes les mesures sanitaires considérées nécessaires pour la sécurité et la santé des employés, en conformité avec la Loi régissant les Etablissements Industriels et Commerciaux du Québec.

11.02 Un comité de sécurité et de santé sera formé de quatre (4) personnes, soit deux (2) de la compagnie Huppé & Frères Ltée., et deux (2) représentant les employés syndiqués qui seront choisis par eux et parmi eux.

11.03 Il est entendu que les représentants sur ce comité n'auront aucune perte de salaire lors des assemblée de ce comité de sécurité et de santé.

ARTICLE 12.

PRIVILEGES

12.01 L'Union pourra afficher sur des tableaux fournis par l'employeur dans l'usine, les avis et communiqués ayant trait aux affaires de l'Union.

12.02 Tout officier ou membre de l'Union, n'excédant pas deux (2) à la fois, à la permission de prendre congé, sans salaire, pour transiger les affaires de l'Union.

12.03 Tout membre du comité d'usine à l'emploi de Huppé & Frères Ltée., maintiendra une ancienneté au-dessus de tout autre employé pour la durée de son terme d'office, mais toujours en appliquant la clause d'ancienneté de cette convention pour ce qui a trait à l'habileté, la capacité et la compétence.

12.04 Tout officier autorisé ou représentant de l'Union aura accès à l'usine durant les heures de travail, dans le but de participer au règlement de disputes et griefs, et d'enquêter sur les points couverts par cette convention et pour les fins d'appliquer les principes et les stipulations contenues dans cette convention.

- 12.05                    Tous les employés auront droit à une période de repos payée de quinze (15) minutes au cours de chaque demie-journée de travail et le repos devra être observé obligatoirement par tous les employés. Cependant, en temps supplémentaire, si plus de deux (2) heures de travail sont requis, dix (10) minutes de repos seront accordées.
- 12.06                    Tous les employés auront droit à une période de cinq (5) minutes à la fin de chaque demie-journée de travail pour se préparer au départ et il ne devra pas y avoir aucune coupe sur le salaire des employés et ils pourront en disposer à leur gré.
- 12.07                    Une période de deux (2) minutes de grâce sera accordée à tout employé, pour retard au travail, et il ne devra pas y avoir aucune coupe sur le salaire d'aucun employé avant la troisième minute de retard au travail.
- 12.08                    L'employeur convient de payer ses employés pour les trois (3) jours ouvrables suivant le décès ou précédant l'enterrement d'un membre de leur famille immédiate, jusqu'à et incluant: enfants, conjoint, père, mère, frères, soeurs, beau-père, belle-mère, beau-frère, belle-soeur et deux (2) jours pour les grands-parents de l'employé de même que ceux de son conjoint, le gendre et la bru.
- 12.09                    L'employeur convient de distribuer la paye de ses employés le jeudi et ceci à chaque semaine.
- 12.10                    Lorsqu'un employé subit un accident au travail et qu'il doit s'absenter pour l'hôpital ou chez un médecin, il n'y aura aucune perte de salaire pour les heures perdues jusqu'à concurrence de la journée entière.
- 12.11                    Toute mesure disciplinaire qui peut être prise envers un employé sera annulée après douze (12) mois de l'avis.
- 12.12                    Tout employé ayant acquis son ancienneté, aura droit sans perte de salaire à une journée de congé à l'occasion de l'adoption d'un enfant ou à la sortie de l'hôpital de sa conjointe.

12.13 L'horloge de poinçon devra maintenir au moins cinq (5) minutes d'avance sur l'heure du poste de radio CFDA et devra être vérifiée et ajustée lorsque nécessaire.

12.14 L'employeur convient d'accorder à tout employé qui en fera la demande, une permission d'absence sans solde pour une période ne dépassant pas trois (3) mois, pour prendre un emploi dans une entreprise autre qu'une usine de meuble ou de bois ouvré, sans perte d'ancienneté et aux conditions suivantes:

Cette permission ne sera accordée qu'une seule fois à un même employé au cours de la durée de toute sa période d'emploi pour l'employeur et ne sera accordée qu'à un seul employé à la fois pour chaque département de l'usine; toutefois, si cette permission d'absence causait préjudice à l'employeur quand au moment choisi, l'employeur pourra exiger un avis n'excédant pas quatre (4) semaines.

ARTICLE 13. COMITE D'USINE

13.01 Les employés seront représentés par un comité d'usine de trois (3) personnes, choisies parmi et par eux-mêmes.

13.02 Le comité d'usine a droit et est autorisé par et au nom des employés à discuter et à régler avec l'employeur, toutes les questions en rapport avec les termes et conditions de la présente convention.

13.03 L'employeur devra être informé des noms des membres du comité d'usine ainsi que du nom des personnes qui pourraient être appointées pour les remplacer.

13.04 Les réunions entre le comité d'usine et l'employeur seront tenues durant les heures de travail, sans perte de salaire.

ARTICLE 14. PROCEDURE DE REGLEMENT DES GRIEFS

14.01 Un grief comprend toute mécontentement relative aux conditions de travail ou d'emploi prévues ou non à la convention, concernant un, plusieurs ou la totalité des employés ou l'Union.

14.02 Il est convenu que l'Union ou tout salarié peuvent soulever des griefs dans le cas de mésentente relative à l'interprétation ou l'application de la convention ainsi que dans les cas de mesures disciplinaires ou de renvois.

14.03 Dans le cas de grief logé par l'Union, les griefs devront être mis par écrit et seront présentés à la deuxième étape de la procédure de griefs.

14.04 A chacune des étapes de la procédure de grief, il y aura discussion au sujet du grief sur les heures de travail, sans perte de salaire pour les représentants syndicaux et pour les employés concernés.

14.05 Tout salarié désirant loger un grief devra le soumettre dans les dix (10) jours ouvrables suivant l'incident dont découle le grief.

PREMIERE ETAPE: Verbalement au contremaître ou à l'employeur; le salarié accompagné de son délégué soumet verbalement le grief à son contremaître ou à l'employeur. Ce dernier doit rendre une décision écrite dans les deux (2) jours ouvrables suivants.

DEUXIEME ETAPE: Si le grief n'est pas réglé à la première étape ou si le contremaître ou l'employeur ne rend pas sa décision dans les délais prescrits, le grief doit être soumis par écrit à l'employeur dans les quinze (15) jours ouvrables de la réponse du contremaître ou de l'expiration des délais pour répondre. L'employeur doit rendre sa décision écrite dans les cinq (5) jours ouvrables suivant la réception du grief.

14.06 Le ou les employés qui a ou ont logé un grief, peut ou peuvent accompagner le représentant syndical à chacune des étapes de la procédure de grief.

14.07 Si un grief survient impliquant plus d'un employé, il sera considéré comme collectif et pourra au choix du comité d'usine, être présenté à la deuxième étape de la procédure de grief.

14.08 Un employé qui est l'objet d'une suspension ou d'un renvoi, peut soumettre son grief à la deuxième étape de la procédure de grief.

14.09 Les délais de la procédure de grief sont obligatoires mais le grief ne peut être considéré déchu que dans le cas où la partie défaillante ne réussit pas à justifier ses actes par un motif sérieux, motif dont la preuve lui incombe.

14.10 Toute mésentente disciplinaire, suspension de travail basée sur la cause qui détermine le grief se trouveront suspendues durant toute la période de règlement de grief.

#### ARTICLE 15. ARBITRAGE

15.01 Si après avoir épuisé les procédures établies à l'article précédent, les deux (2) parties n'en arrivent pas à une entente, l'une ou l'autre des parties pourra recourir à l'arbitrage en conformité avec le code du Travail de la Province de Québec.

15.02 La décision de l'arbitre sera finale et liera les deux (2) parties concernées.

#### ARTICLE 16. GREVE ET CONTRE GREVE

16.01 Aucune grève ou cessation de travail ne sera autorisée par l'Union et il n'y aura pas de contre grève de la part de l'employeur au cours de la présente convention collective de travail.

#### ARTICLE 17. NON RESPONSABILITE

17.01 Ni l'Union, ni ses représentants ne devront être tenus en faute ou responsables, pour dommages pour toute grève non autorisée ou réduction de travail de toute sorte.

#### ARTICLE 18. LIMITATION DES AGENTS AUTORISES

18.01 Il est par la présente entendu et convenu, qu'aucune personne n'est autorisée d'agir comme ou de se considérer comme un agent autorisé de toute partie à cette convention, à moins que la partie appointant un tel agent autorisé, ait en premier lieu, avisé l'autre partie, par écrit, d'un tel appointement et de la portée de l'autorité d'un tel agent.

18.02 Il est par la présente entendu et convenu, que les personnes suivantes seulement, seront considérées les agents autorisés des parties respectives pour le but de remplir les termes de cette convention.

18.03 Les représentants dûment autorisés de l'Union seront:

a) L'agent d'affaires (ou Président de l'Union locale ou l'Union locale n'a pas d'agent d'affaires payé à plein temps) de l'Union locale.

b) Toute autre personne spécialement autorisée par l'Union Internationale, dont l'identité et l'étendue de l'autorité est fait connaître à l'employeur par communication écrite de l'Union Internationale.

18.04 Les représentants dûment autorisés de l'employeur seront:

- a) Président
- b) Vice-Président
- c) Secrétaire-Trésorier
- d) Toute autre personne autorisée par l'employeur d'agir comme tel et dont l'identité et l'étendue de l'autorité est fait connaître à l'Union Internationale ou à l'Union locale, par communication écrite de l'employeur.

ARTICLE 19. LOI 126


19.01 Il est entendu que la loi sur les Normes de travail du Québec et tout autre amendement qui peut lui être apporté, fait partie intégrante de cette convention.

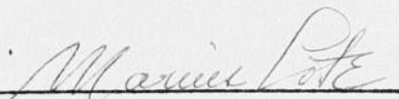
ARTICLE 20. DUREE DE LA CONVENTION

20.01 La présente convention demeurera en vigueur du 4 février 1985 au 4 février 1988.

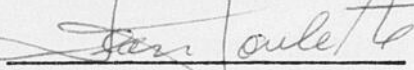
En foi de quoi, les parties aux présentes ont signé, à Victoriaville, ce 12<sup>ème</sup> jour de février 1985.

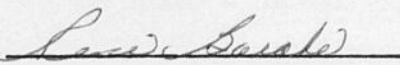
Huppé & Frères Ltée.,

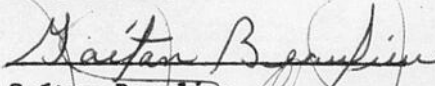
  
Raymond H. Hamel, président

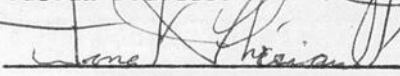
  
Marius Côté, C.A.

Union Internationale des  
Remboursseurs de l'Amérique  
du Nord/Local 573

  
Jean Poulet

  
René Barabé

  
Gaétan Beaulieu

  
Donat Thériault, Vice-président  
International et Directeur Canadien

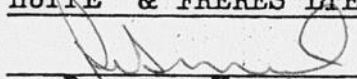
ANNEXE "A"

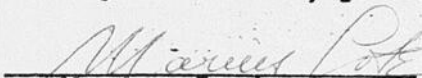
CLASSIFICATION DES TACHES

<u>OPERATIONS</u>	<u>Points</u>	<u>4/02/85</u>	<u>3/02/86</u>	<u>2/02/87</u>
Tranche à veneer, guillottine	165	7.71	8.16	8.71
Opérateur de fusil	160	7.70	8.15	8.70
Opérateur shaper double	160	7.69	8.14	8.69
Assembleur coffres & Tables	140	7.66	8.11	8.66
Sablage à la machine	125	7.63	8.08	8.63
Debitage de bois pressé	120	7.61	8.06	8.61
Débitage de bois solide	120	7.61	8.06	8.61
Dewall double	115	7.59	8.04	8.59
Opérateur défonceuse (router)	115	7.59	8.04	8.59
Déligneuse	110	7.57	8.02	8.57
Colleuse à veneer (splicer)	110	7.57	8.02	8.57
Pre-assemblage-inspection	110	7.57	8.02	8.57
Travail général machinage	105	7.54	7.99	8.54
Travail général assemblage emballage et finition	105	7.54	7.99	8.54
Opérateur de sableuse vertical edges	105	7.54	7.99	8.54
Colleuse d'edges	100	7.52	7.97	8.52
Aide assembleur	100	7.52	7.97	8.52
Aide-emballeur	100	7.52	7.97	8.52
Aide-peintre	95	7.49	7.94	8.49
Aide veneer	90	7.46	7.91	8.46
Aide-débitage	80	7.41	7.86	8.41
Aide-déclignage	80	7.41	7.86	8.41
Aide-sandmaster	80	7.41	7.86	8.41
Aide divers & général, entrepot	70	6.99	7.44	7.99
Polissage	165	7.71	8.16	8.71
Mécanicien		7.39	7.84	8.39
Chauffeur de camion		7.39	7.84	8.39

Il est entendu et convenu, que ces deux (2) dernières tâches qui ne comportent pas de pointage et ne sont pas sujettes à un boni de production, bénéficient cependant d'un montant de quinze-pourcent (15%) supérieur à ce taux de classification.

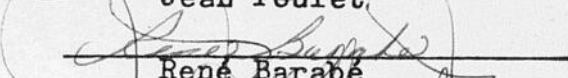
HUPRE & FRERES LTEE

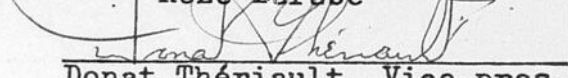
  
Raymond Hamel, pres.

  
Marius Côté c.a.

UNION INTERNATIONALE DES  
REMBOURREURS DE L'AMERIQUE  
DU NORD - LOCAL 573

  
Jean Poulet,

  
René Barabé

  
Donat Thériault, Vice-pres.  
International & Directeur canadien

  
Gaétan Besulieu