

NOM

NO

08762-7

C.A.E. 3180 NO.CONV. 87627
AFFIL. 12 NB.EMPL. 22
EMP.CDUV. 0 ET.GEOG. 65260 63
PERS.VIS. 7 NO.ACC. M06749003
DATE ENR.841127

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

08762-7

Objet	<input type="checkbox"/> 1 ^{ère} convention	<input checked="" type="checkbox"/> Renouvellement	<input type="checkbox"/> Entente	<input type="checkbox"/> Autres	Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances	M-6749-03
Date	Signature	Reception	Durée	Du	Au	Nombre de salariés régis par la convention collective
	84-09-06	84-09-12		84-05-01	86-04-30	22

Association	Employeur
<input type="checkbox"/> Déposant Syndicat Interprovincial des Travailleurs d'Usines - S.I.T.U. 5993 Jean-Talon Est, suite 302 Montréal, Qué H1S 1M5	<input type="checkbox"/> Déposant H. Cohen Ltée 6720 rue Jeanne Mance Montréal, Qué H2V 4L3 <i>271-3541. Fixé.</i>
<input checked="" type="checkbox"/> Déposant, si autre que les parties Martineau Walker Att.: Me Richard Lacoursière 3400 tour de la Bourse C.P. 242, Place Victoria Montréal, Qué H4Z 1E9	Région <u>06-06</u> Activité <u>3180 (5)</u> Affiliation <u>10</u>

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

Dans votre dossier au Ministère, le nom de l'employeur est: H. Cohen & Cie Ltée. Il y aurait lieu d'indiquer tout changement afin d'éviter toute erreur administrative. Merci

Pour le commissaire général du travail	
Signature	Date
Pierrette David /sg <i>PD</i>	84-09-27

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

'84 SEP 12 13 45

CONVENTION COLLECTIVEENTRE:

H. COHEN LTEE,
6720, rue Jeanne-Mance
Montréal, Québec

(Ci-après appelée: LA COMPAGNIE)

ET:

(S.I.T.U.) LE SYNDICAT INTERPROVINCIAL
DES TRAVAILLEURS D'USINES,
5993 est, Jean-Talon
Suite 302
St-Léonard, Québec

(Ci-après appelé: LE SYNDICAT)

TABLE DES MATIERES

ARTICLE

1	But de la convention
2	Reconnaissance et juridiction
3	Droits de gérance
4	Sécurité syndicale
5	Officiers et délégués
6	Comité de classification
7	Continuité des opérations
8	Heures normales de travail
9	Equipe de soir et de nuit
10	Surtemps
11	Périodes de repos
12	Salaires
13	Classification et définitions des tâches
14	Indemnité de présence
15	Fêtes chômées et payées
16	Vacances
17	Congés de mortalité
18	Droits acquis
19	Fonctions de témoin ou juré
20	Tableau d'affichage
21	Affichage des emplois
22	Ancienneté
23	Procédure de grief
24	Sécurité et santé
25	Validité
26	Durée de la convention

ANNEXE "A": Taux de salaires et classifications

ANNEXE "B": Assurance-Groupe

ARTICLE 1- BUT DE LA CONVENTION

- 1.01 Le but de cette convention est de promouvoir des relations ordonnées et harmonieuses entre la Compagnie et ses salariés représentés par le Syndicat et de maintenir des conditions de travail justes et équitables pour tous et chacun et de régler à l'amiable, de la façon prévue ci-après, les différends ou griefs qui peuvent survenir de temps à autre.

ARTICLE 2- RECONNAISSANCE ET JURIDICTION

- 2.01 La Compagnie reconnaît que le Syndicat a été dûment accrédité par le Ministère du travail et de la main-d'oeuvre comme le seul et exclusif agent négociateur pour représenter les salariés aux fins de conclure une convention, le tout conformément aux dispositions du Code du travail, à l'accréditation et aux amendements à y apporter.
- 2.02 Les personnes non régies par l'accréditation syndicale n'accompliront pas de tâches qui appartiennent aux salariés couverts par la présente convention.

ARTICLE 3- DROITS DE GERANCE

- 3.01 Le Syndicat reconnaît que c'est la fonction de la direction d'administrer ses usines avec efficacité, en somme tous les droits de gerance lui sont réservés et dévolus, à moins d'avoir été spécifiquement abrogés par les dispositions de cette convention.

ARTICLE 4- SECURITE SYNDICALE

- 4.01 Tout salarié qui, lors de la signature de la présente convention est membre en règle du

Syndicat, devra comme condition du maintien de son emploi le demeurer jusqu'à l'expiration de la présente convention.

- 4.02 Tout salarié après la signature de la présente convention deviendra membre en règle du Syndicat à la fin de sa période de probation comme condition du maintien de son emploi et le demeurer jusqu'à l'expiration de la présente convention.
- 4.03 Tout salarié embauché par la Compagnie après la signature de la présente convention devra comme condition du maintien de son emploi, devenir membre du Syndicat à la fin de sa période de probation et le demeurer jusqu'à l'expiration de la présente convention.
- 4.04 Il est convenu que ni la Compagnie, ni le Syndicat ou leurs représentants respectifs ou les membres du Syndicat ne pratiqueront de la discrimination de race, de religion, de couleur ou de langue, de coercition d'intimidation ou de favoritisme envers un salarié à cause de son activité ou inactivité au sein du Syndicat.
- 4.05 La Compagnie devra aviser un officier du Syndicat dans un maximum de dix (10) jours ouvrables de l'embauche de tout nouveau salarié afin de permettre à l'officier de lui faire signer sa formule d'adhésion.
- 4.06 La Compagnie consent à ce que les officiers puissent faire signer des cartes d'adhésion aux nouveaux salariés sur les lieux de la Compagnie.
- 4.07 Déductions syndicales:
La Compagnie pour la durée de la convention, déduira des gains de tous les salariés, le droit d'initiation et les cotisations hebdomadaires régulières au montant déterminé par le Syndicat.

4.08

Les déductions syndicales seront remises au Syndicat Interprovincial des Travailleurs d'Usines. Telles déductions seront accompagnées d'une liste des salariés et du montant déduit. Ladite liste et le chèque seront remis au plus tard le 15 du mois suivant ladite déduction. Ladite liste comprendra de plus, les nouveaux salariés avec leur adresse, date d'embauche et leur classification, les départs ainsi que les salariés qui ont changé de nom ou d'adresse.

4.09

Après la signature de la convention collective, la Compagnie fournira au Syndicat une liste de tous les salariés régis par cette convention avec leur adresse, leur date d'embauche et leur classification.

ARTICLE 5- OFFICIERS ET DELEGUES

5.01

La Compagnie consent à ce que trois (3) de ses salariés reçoivent la permission de s'absenter de leur travail sans paie pour transiger les affaires du Syndicat. Ceux-ci devront cependant en aviser la Compagnie trois (3) jours ouvrables à l'avance. Les absences ainsi permises pour fins syndicales ne devront pas dépasser une semaine et pour fins de computation d'ancienneté et de vacances, le temps sera compté comme s'il avait été travaillé.

5.02

La Compagnie consent à ce que les officiers et les délégués du Syndicat puissent s'absenter sans solde pour participer aux assemblées. La Compagnie sera avisée trois (3) jours ouvrables à l'avance.

5.03

La Compagnie consent à ce que les délégués et officiers permanents ne soient pas sujets aux mises à pied, à moins que l'usine ne soit complètement fermée, à condition que ces salariés soient qualifiés pour accomplir

le travail requis ou sur entente mutuelle entre les parties.

5.04

Il est entendu et compris que le délégué et officier est un salarié et qu'il a son devoir régulier à remplir. Le délégué devra aviser son supérieur immédiat avant de laisser son ouvrage dans le but de s'occuper des griefs. Ceci n'entraînera aucune perte de salaire de la part du délégué, en autant que le délégué demeure à l'intérieur de l'usine.

5.05

Au besoin et lorsque nécessaire, les représentants syndicaux pourront aller rencontrer les salariés en tout temps de la journée après en avoir avisé la Compagnie. La Compagnie mettra à leur disposition, sur demande du représentant, un endroit pour discuter.

ARTICLE 6- COMITE DE CLASSIFICATION

6.01

Un comité de classification sera formé de deux (2) représentants de la Compagnie et de deux (2) représentants des salariés. Les représentants des salariés seront choisis par le Syndicat. Ce comité aura comme devoir de classifier tous les salariés qui en font la demande et tout salarié mal classifié ainsi que tout nouveau salarié après la période de probation.

Ce comité se rencontrera au besoin afin d'exécuter son travail. Au besoin la Compagnie fera parvenir au Syndicat une liste indiquant la classification et le salaire de tous les salariés.

ARTICLE 7- CONTINUITE DES OPERATIONS

7.01

Le Syndicat consent à ce qu'il n'y ait pas de grève, ralentissement, arrêt de travail ou tout autre acte de nature à nuire à la

production durant la période de cette convention. La Compagnie consent à ce qu'il n'y ait pas de contre-grève durant la période de cette convention.

ARTICLE 8- HEURES NORMALES DE TRAVAIL

8.01 Les heures normales de travail pour une semaine normale de travail seront de:

a) pour la première année de la convention collective quarante-une heures et demi (41½) du lundi au vendredi inclusivement pour tous les salariés régis par la présente convention;

b) pour la deuxième année de la présente convention quarante-une heures (41) du lundi au vendredi inclusivement pour tous les salariés régis par la présente convention.

8.02 A) La première année de la convention, la journée normale de travail du lundi au mercredi consistera en huit heures et demi (8½) de travail et le jeudi et le vendredi elle consistera en huit heures (8) de travail avec un arrêt de trente (30) minutes pour le repas.

B) La deuxième année de la convention, la journée normale de travail pour les lundis et mardis consistera en huit heures et demi (8½) de travail et pour les mercredis, jeudis et vendredis en huit heures (8) de travail avec un arrêt de trente (30) minutes pour le repas.

8.03 Les heures de début et de fin de journée normale de travail seront les suivantes:

Première année de la convention:

Lundi au mercredi 7h30 à 16h30

Jeudi et vendredi 7h30 à 16h00

Deuxième année de la convention:

Lundi et mardi 7h30 à 16h30

Mercredi, jeudi et vendredi 7h30 à 16h00.

- 8.04 En cas de législation sur le nombre d'heures de la semaine normale de travail, la Compagnie s'engage à respecter les exigences et à compenser pour les heures ainsi diminuées.

ARTICLE 9- EQUIPE DE SOIR ET DE NUIT

- 9.01 Lorsque la Compagnie cédulera une équipe de soir ou de nuit, la Compagnie s'engage à aviser les salariés concernés dans un délai de trois (3) jours.
- 9.02 Tout salarié travaillant sur une équipe autre que l'équipe de jour sera payé une prime de trente (\$0.30) cents l'heure en plus du salaire régulier de jour.
- 9.03 Lorsque la Compagnie a besoin de salariés sur une équipe de soir et de nuit, elle devra choisir les salariés volontaires dans la même classification. Si, la Compagnie n'arrive pas à obtenir le nombre de salariés nécessaires, elle assignera le nombre de salariés ayant le moins d'ancienneté dans la même classification pourvu qu'ils puissent remplir les exigences normales de la tâche.

ARTICLE 10- SURTEMPS

- 10.01 L'ouvrage autorisé, accompli en dehors des heures normales de travail, sera rémunéré au taux de temps et demi pour les deux (2) pre-

mières heures et pour les heures subséquentes, la rémunération sera au taux de temps double.

10.02

A) L'ouvrage autorisé, accompli le samedi sera rémunéré au taux de temps et demi pour les premières quatre heures et demi ($4\frac{1}{2}$) et pour les heures subséquentes, la rémunération sera au taux de temps double.

B) L'ouvrage autorisé, accompli le dimanche se rémunéré au taux de temps double.

10.03

Il est reconnu que le temps supplémentaire peut être requis pour l'efficacité des opérations mais que le refus d'un ou de plusieurs salariés ne sera pas considéré comme une violation du contrat et aucune mesure disciplinaire ne sera imposée par suite d'un tel refus.

10.04

A) Il est entendu que la Compagnie ne programmera pas de temps supplémentaire lorsqu'il y aura cinquante pour cent (50%) ou plus des salariés mis à pied, à moins d'entente mutuelle.

B) Il est entendu qu'il n'y aura pas de surtemps pour les salariés quand le Syndicat tiendra ses assemblées mensuelles, à moins d'une entente entre les deux parties.

10.05

Une période de repos de quinze (15) minutes sera accordée à tout salarié exécutant plus de deux (2) heures de travail supplémentaire.

10.06

Lorsqu'un salarié est rappelé au travail après la fin de sa journée normale de travail, il doit toucher une indemnité de déplacement égale à la moitié de son taux horaire. La rémunération du salarié sera au

minimum de quatre (4) heures de salaire à son taux régulier.

10.07

Le travail supplémentaire sera distribué par ancienneté aux salariés accomplissant le travail à être effectué au moment où ce temps supplémentaire est requis. Si ces salariés ne sont pas disponibles, le travail en surtemps sera ensuite distribué aux salariés du même département et de même classification. Dans le cas où ces salariés ne sont pas disponibles, la Compagnie prendra en considération les salariés de même classification dans l'usine par ordre d'ancienneté.

ARTICLE 11- PERIODES DE REPOS

11.01

Les salariés auront une période de repos de dix (10) minutes l'avant-midi et l'après-midi au temps désigné par la Compagnie; il y aura aussi une période de cinq (5) minutes pour se laver à la fin de chaque période de travail, soit à 11h55 et 16h25.

11.02

Si un salarié est en retard de une (1) à cinq (5) minutes, une fois la semaine, son heure initiale lui sera payée en entier.

ARTICLE 12- SALAIRES

12.01

Une augmentation générale sera accordée à tous les salariés régis par la présente convention, telle que stipulée aux annexes qui font parties intégrantes de la convention.

Le salaire de tout salarié ne sera pas baissé pendant la durée de la présente convention, sauf de la manière prévue à la convention.

- 12.02 Si une nouvelle classification est créée, la Compagnie et le Syndicat se rencontreront pour discuter le taux de la nouvelle classification qui sera ajoutée à l'annexe qui deviendra partie intégrante de cette convention.
- 12.03 Si un salarié est requis de faire de l'installation à l'extérieur de l'usine, il bénéficiera alors de conditions de travail et de salaire du Décret de la Construction, en plus des frais de transport et de pension s'il y a lieu. Aucun salarié ne peut être obligé de travailler à l'extérieur.
- 12.04 Si un salarié est temporairement transféré sur une autre tâche comportant un taux de rémunération supérieur à son taux de rémunération ordinaire, il recevra le taux de la tâche en question après une semaine de la date du transfert.
- 12.05 Si un salarié est temporairement transféré sur une tâche comportant un taux de rémunération inférieur à son taux de rémunération ordinaire, il conservera le taux de sa tâche.
- 12.06 A) Un salarié qui est permuté à sa propre demande à une classification de taux inférieur sera rémunéré au taux de la classification à laquelle il est permuté.
- B) Si comme alternative à une mise à pied, un salarié est transféré sur une autre tâche, il recevra le taux de la tâche en question.
- 12.07 Le salaire sera payable le jeudi avant 3h00 de chaque semaine, entre les heures de travail, par chèque et les détails suivants devront apparaître sur le bordereau de paie du salarié:

- le nom et prénom du salarié;
- la date et la période de paie;
- les heures régulières et supplémentaires;
- le salaire brut;
- les déductions;
- le montant net.

12.08 Si le jour de paie tombe sur un jour chômé, la paie sera distribuée le jour précédent.

ARTICLE 13- CLASSIFICATION ET DEFINITIONS DES TÂCHES

13.01 Il est convenu que les salariés seront classifiés en accord avec le travail et le degré d'habileté requis suivant cette définition des tâches.

13.02 EBENISTE "A"

Un ébéniste "A" devra être capable d'accomplir les opérations suivantes: fabriquer, assembler ou préparer pour la finition les meubles, montres ou agencements de bois de toutes sortes qui par coutume et usage sont devenus parties de l'industrie du meuble. Il devra être capable de faire cet ouvrage en se servant de tracés ou dessins. Il devra faire tous les joints reconnus dans le métier.

Son habileté et son entraînement devront être assez grands pour lui permettre de lire et interpréter les esquisses et les plans dont on se sert dans l'industrie du bois ouvré. Il devra choisir et appareiller le placage, conduire les hommes de moindre capacité quand de telles personnes lui sont confiées pour un ouvrage qui requiert deux (2) ouvriers ou plus; entraîner les apprentis lorsque requis pour perpétuer le métier.

13.03 EBENISTE "B"

Un ébéniste "B" devra être capable d'accomplir les opérations suivantes: fabriquer,

assembler et préparer pour la finition, les meubles, montres ou agencements de bois de toutes sortes, qui par coutume ou usage sont devenus parties de l'industrie du meuble, faire tous les joints reconnus dans le métier. Son habilité et son entraînement seront assez grands pour lui permettre de suivre les instructions et les esquisses mais il ne sera pas requis de lire les plans. Il devra aider les ébénistes de Classe "A" lorsque requis.

13.04

EBENISTE "C"

Un ébéniste "C" devra être assez capable d'accomplir les opérations suivantes: assembler et préparer pour la finition avec de l'aide, les meubles, montres et agencements en bois de toutes sortes qui par coutume ou usage sont devenus parties de l'industrie du bois ouvré et où l'ouvrage préparatoire aura été accompli par des ouvriers d'une plus haute classification. Son habilité et son entraînement devront être assez grands pour lui permettre de suivre les instructions et les esquisses dans l'exercice de ses devoirs. Il devra aider les ébénistes de Classe "A" et "B" lorsque requis.

13.05

MACHINISTE "A"

Un machiniste de Classe "A" devra être capable d'opérer toutes les machines en usage dans l'industrie du meuble. Il aura l'habilité requise pour préparer, affûter et affiler les couteaux, monter, ajuster et opérer seul n'importe quelle machine sans aide, lire les tracés et dessins relatifs à la sorte d'ouvrage produit dans une boutique de meubles assez bien pour lui permettre de faire n'importe quel ouvrage que la machine est construite pour faire.

13.06

MACHINISTE "B"

Un machiniste de Classe "B" devra être capable d'opérer toutes les machines en usage dans

l'industrie du bois ouvré. Il devra avoir l'habilité requise pour monter, ajuster et opérer la ou les machines seul, sans aide et devra être capable de faire tout travail que la machine est construite pour faire, en se servant de tracés ou dessins.

13.07

MACHINISTE "C"

Un machiniste de Classe "C" devra être capable d'opérer ou alimenter toutes les machines en usage dans l'industrie du bois ouvré. Il devra avoir suffisamment d'entraînement pour prendre soin de la machinerie et de l'opérer pour qu'elle produise suivant ce qu'elle fût construite pour faire.

13.08

SALARIE POLYVALENT

Un salarié polyvalent est celui qui effectue des travaux qui relèvent de plusieurs emplois; par exemple: la presse, le sablage et le montage.

13.09

PEINTRE-POLISSEUR-FINISSEUR "A"

Un peintre-polisseur-finisher "A" devra être capable d'accomplir les opérations suivantes: préparer toutes les surfaces de bois (aptées à cette procédure) pour recevoir une couleur requise par blanchiment ou autre procédé reconnu, colorier, teindre et appliquer les bouches-pores sur la surface du bois, préparer les couleurs et les teintures, préparer la surface colorisée pour recevoir le poli français final appelé "spring out", remplir, colorier, rayer ou retoucher toute variation de couleur dans la structure de bois. De plus, il devra accomplir toutes les techniques de finition reconnues dans le métier qui ne sont pas mentionnées ici. Son habilité lui permettra d'appareiller la couleur à n'importe quel échantillon, préparer les couleurs et teintures telles que reçues du manufacturier en mélangeant, diluant ou autre procédé, entraîner les apprentis quand requis.

13.10

POLISSEUR-FINISSEUR "B"

Un polisseur-finisher "B" devra être capable de préparer toutes surfaces de bois (aptes à cette procédure) par blanchiment, remplissage, teinture ou sablage, de faire le ponçage final sur toutes surfaces finies excepté le procédé appelé "poli français".

13.11

POLISSEUR-FINISSEUR "C"

Un polisseur-finisher "C" devra être capable d'appliquer la teinture et le bouche-pores sous la surveillance d'un polisseur de la Classe "A" ou "B" et sera capable de faire le sablage.

13.12

MAGASINIER "A"

Salarié qui connaît tous les matériaux dont on se sert dans notre usine pour la fabrication et l'installation des meubles commerciaux. Il contrôle la réception, l'expédition et l'inventaire de tous les produits ou matériaux pour l'entreprise; il peut, occasionnellement conduire un chariot-élévateur. Il est également responsable des outils électriques portatifs et de l'équipement du département de l'installation.

13.13

MAGASINIER "B"

Salarié qui travaille sous la surveillance du magasinier "A" et qui a accumulé trois (3) ans d'expérience dans la classification aide magasinier et qui connaît généralement les matériaux et doit conduire le camion et le chariot-élévateur.

13.14

AIDE MAGASINIER

Salarié qui aide à contrôler la réception, l'expédition, le chargement et le déchargement des camions et aide à contrôler l'inventaire de tous les produits ou matériaux pour l'entreprise; il peut occasionnellement conduire un camion ou un chariot-élévateur. Il doit aider les magasiniers "A" et "B" qui seront en charge.

13.15

JOURNALIER

Le journalier devra être capable d'accomplir toutes les besognes de routine de la boutique, tel que le chargement et le déchargement des camions pour l'expédition ou la réception, la collection des déchets et toute autre besogne qui ne requiert aucun entraînement spécifique et qui n'est pas fait par des hommes de maintenance et/ou par d'autres spécialistes.

13.16

APPRENTI

Salarié engagé pour apprendre un métier sous la surveillance d'une personne qualifiée.

ARTICLE 14- INDEMNITE DE PRESENCE

14.01

Tout salarié qui se rapporte à l'ouvrage et qui est retourné pour manque d'ouvrage et qui n'a pas été averti à l'avance que ses services ne seraient pas requis, recevra l'équivalent de quatre (4) heures de salaire régulier. Cet article ne s'applique pas pour Acte de Dieu.

14.02

A) Les salariés seront payés si une interruption de travail se produit dépendant de la Compagnie ou par manque d'électricité ou de chauffage pour un minimum de quatre (4) heures.

B) Cependant, si un tel arrêt se produit après 13h00, la journée entière sera payée à tous les salariés, à condition que les salariés restent à la disposition de la Compagnie.

ARTICLE 15- FÊTES CHÔMEES ET PAYEES

15.01

A) Tous les salariés régis par la présente convention ont droit à une (1) journée payée et chômée pour chacun des congés

statutaires suivants, à condition d'avoir rempli le reste des conditions énoncées dans cet article.

<u>Les congés seront:</u>	<u>observés le:</u>	
Le Vendredi Saint	20-04-84	05-04-85
Le Lundi de Pâques	23-04-84	08-04-85
La fête de la Reine	21-05-84	20-05-85
La St-Jean Baptiste	25-06-84	24-06-85
La Confédération	02-07-84	01-07-85
La fête du Travail	03-09-84	02-09-85
L'Action de Grâces	08-10-84	07-10-85
La veille de Noël	24-12-84	24-12-85
Le jour de Noël	25-12-84	25-12-85
Le lendemain de Noël	26-12-84	26-12-85
La veille du Jour de l'An	31-12-84	31-12-85
Le Jour de l'An	01-01-85	01-01-86
Le lendemain du Jour de l'An	02-01-85	02-01-86

B) Les jours de travail entre Noël et Jour de l'An pourront être chômés au choix des salariés sans paie.

15.02 Pour ces congés, les salariés recevront une indemnité égale à leur taux de salaire régulier. L'ouvrage autorisé, accompli un de ces jours de congé, sera payé au taux de temps double. Le salarié recevra en plus son indemnité de congé.

15.03 Si un ou des jours fériés tombent durant la période de vacances du salarié, celui-ci recevra en plus de sa paie de vacances une journée additionnelle avec rémunération pour chacune de ces dites journées, ou selon entente mutuelle entre les parties.

15.04 Pour bénéficier des dispositions du présent article, un salarié doit travailler la journée normale de travail qui précède le jour de congé et la journée normale de travail qui suit le congé. Une absence permise par la convention ou autorisée par la Compagnie durant l'un de ces jours de congé n'affecte

pas le droit à l'indemnité de congé. Pour les salariés en période de probation, les congés seront payés rétroactivement lorsque le salarié sera devenu permanent.

15.05 Si le salarié n'est pas à son travail la journée normale de travail qui précède et/ou la journée normale de travail qui suit le congé pour cause de maladie et que ce dernier présente un certificat de maladie d'un médecin attitré le jour de son retour, le jour de congé sera payé.

15.06 Pour une période de six (6) mois, en cas de maladie ou d'accident, un salarié aura droit à une journée payée pour chaque fête statutaire prévue dans la présente convention et qui survient dans ladite période de six (6) mois. Ces congés seront payés avec le chèque de la première période normale de paie après le retour au travail ou à la fin de la période de six (6), selon le premier des deux cas. Cependant, si le salarié reçoit des indemnités dans cette même période, la Compagnie s'engage à combler pour la différence.

15.07 Si un de ces congés tombe un samedi, le vendredi précédent sera jour chômé et payé à moins d'entente mutuelle entre les parties. Si un de ces congés tombe un dimanche, le lundi suivant sera jour chômé et payé à moins d'entente mutuelle entre les parties, à moins de législation contraire.

ARTICLE 16- VACANCES

16.01 Tous les salariés régis par la présente convention qui auront au 1er mai de chaque année complété les périodes de service mentionnées au tableau des vacances, bénéficieront de l'indemnité et des vacances suivantes:

TABLEAU DES VACANCES

<u>Années de service</u>	<u>Vacances</u>	<u>Indemnité</u>
1 an à 4 ans	2 semaines	4%
4 ans à 10 ans	3 semaines	6%
10 ans à 15 ans	3 semaines	7%
15 ans et plus	4 semaines	8%

16.02 Les vacances devront être données entre le 1er mai et le 1er octobre. La Compagnie devra notifier les salariés soixante (60) jours à l'avance pour leur donner la chance de planifier leurs vacances, à moins d'entente mutuelle entre les parties.

16.03 Pour tous les salariés ayant droit à plus de deux (2) semaines de vacances, ceux-ci ne pourront prendre que deux (2) semaines de façon consécutive et les troisièmes et/ou quatrièmes semaines ne pourront être prises de façon consécutive qu'après entente avec la Compagnie.

ARTICLE 17- CONGES DE MORTALITE

17.01 Dans le cas du décès du père, de la mère, du conjoint, d'un enfant, du beau-père, de la belle-mère, du frère ou de la soeur d'un salarié, celui-ci aura droit à trois (3) jours payés au taux régulier.

17.02 Dans le cas du décès du beau-frère, de la belle-soeur d'un salarié, celui-ci aura droit à un (1) jour de congé payé au taux régulier, le jour des funérailles, si elles ont lieu durant un jour faisant partie de sa semaine normale de travail.

17.03 Les salariés qui sont obligés de s'absenter pour cause de maladie grave ou de décès dans sa famille en dehors du Canada, bénéficieront d'un congé d'un (1) mois sans solde sur présentation d'un certificat médical ou d'un certificat de décès.

Les trois (3) jours payés mentionnés à l'article 17.01 sont toutefois applicables. Durant cette période d'absence, le salarié continue à accumuler son ancienneté.

ARTICLE 18- DROITS ACQUIS

18.01 A) Tous les privilèges, avantages et autres conditions de travail plus avantageuses que les conditions prévues dans cette entente demeureront effectives après la signature de cette convention.

B) En aucun cas, les salariés couverts par cette convention ne devront perdre les bénéfices de vacances déjà donnés par la Compagnie.

18.02 Tous les salariés ayant trois (3) ans et plus de service pourront bénéficier à tous les deux (2) ans d'un congé de soixante (60) jours sans paie à la condition expresse d'en aviser la Compagnie par écrit trente (30) jours à l'avance et que les conditions suivantes soient remplies:

a) que les déductions à la source, telles que cotisation syndicale, prime d'assurance-groupe et R.A.M.Q. soient prépayées;

b) que la Compagnie s'engage à ce que ce salarié reprenne son travail à son retour et son ancienneté continue de s'accumuler durant son absence;

c) que la Compagnie n'autorisera pas plus que dix pour cent (10%) des salariés par ordre d'ancienneté, de jouir simultanément de ce privilège, à moins d'entente mutuelle entre les parties. Advenant que le nombre de

salariés dépasse dix pour cent (10%), la préférence sera accordée aux salariés qui ne se sont prévalus de cette clause au cours des trois (3) dernières années.

ARTICLE 19- FONCTIONS DE TEMOIN OU JURE

19.01 Un salarié qui s'absentera de son travail durant son horaire régulier pour remplir une fonction de juré, sera payé pour le temps ainsi perdu selon son taux horaire régulier. Les honoraires qu'il recevra comme juré seront déduits de ce paiement. Le salarié sera requis de produire les preuves à l'appui de ses tours de service comme juré et des montants reçus en indemnité de juré.

ARTICLE 20- TABLEAU D'AFFICHAGE

20.01 La Compagnie désignera des endroits appropriés où le Syndicat pourra afficher ses avis d'assemblées. Tout autre affichage doit être approuvé par le directeur du personnel.

20.02 Les tableaux d'affichage du Syndicat ne devront être utilisés que par les officiers du Syndicat.

ARTICLE 21- AFFICHAGE DES EMPLOIS

21.01 Lorsque la Compagnie a besoin de remplir un poste vacant ou un nouveau poste dans l'usine, il doit être affiché pour une période de cinq (5) jours et décrit de la manière suivante:

a) le nom, l'endroit, la classification, le taux de salaire, une description suffisante de l'emploi et la date à laquelle le poste sera disponible, la date de la fin de l'affichage. Une copie de cet avis sera envoyé

au Syndicat immédiatement.

21.02

Le salarié avec le plus d'ancienneté générale ayant fait application dans la classification où se trouve le poste à combler aura la préférence pourvu que le salarié en question possède la compétence, l'habileté et les qualifications requises pour remplir le poste et tel salarié aura une période d'entraînement qui pourra durer quatre (4) semaines et qui débutera dès son affectation au nouveau poste et il sera payé au taux de cette classification. Cette période pourra être prolongée sur entente mutuelle.

21.03

S'il n'y a aucun candidat ou si les candidats ne possèdent pas la compétence, l'habileté et les qualifications requises, la Compagnie peut nommer n'importe quelle autre personne.

La Compagnie ne peut obliger un salarié à accepter un nouveau poste ou poste vacant.

ARTICLE 22- ANCIENNETE

22.01

Définition:

Pour les besoins de la convention, l'ancienneté signifie la durée totale de service continu accumulé par le salarié conformément aux conditions suivantes.

22.02

Tout nouveau salarié aura une période de probation de trente (30) jours ouvrables à compter de sa date d'embauche et il aura droit à l'ancienneté calculée à partir de sa date d'embauche lorsqu'il aura terminé sa période de probation. Durant cette période, le salarié est sujet à renvoi sans recours à la procédure de grief.

22.03

L'ancienneté telle que décrit à la clause 22.01, s'appliquera selon le cas de la façon

suivante, pourvu que le salarié soit capable d'accomplir le travail requis:

Ancienneté générale: liste qui comprend tous les salariés couverts par la présente convention.

Ancienneté de classification:

liste qui comprend tous les salariés dans la même classification.

- A) Dans le cas de promotion ou poste vacant, l'ancienneté générale s'appliquera à tous.
- B) Dans le cas de transfert, mise à pied et de rappel, l'ancienneté de classification s'appliquera à tous.

22.04

Procédure de mise à pied

La Compagnie mettra d'abord à pied les salariés en probation dans l'usine, par après, le principe d'ancienneté de classification régira les mises à pied de sorte que les salariés ayant le moins d'ancienneté dans leur classification respective seront les premiers mis à pied.

Cependant, si d'après la liste d'ancienneté générale, ces mêmes salariés mis à pied par classification ont l'habileté et l'aptitude d'accomplir un autre travail, ils pourront remplacer tout salarié ayant moins d'ancienneté générale.

22.05

Rappel

Lors d'un rappel au travail après une mise à pied, on appliquera en sens inverse le principe du droit d'ancienneté décrit à la clause 22.04. Dans le cas de rappel, un salarié est avisé par télégramme ou par lettre recommandée à sa dernière adresse connue, cinq (5) jours avant la date à laquelle il doit se rapporter au travail. Une copie sera a-

dressée au Syndicat. Le salarié devra aviser la Compagnie de son retour dans les deux (2) jours de l'avis de rappel.

22.06 La Compagnie devra aviser les salariés par écrit au moins deux (2) jours ouvrables avant leur mise à pied, à défaut de quoi, la Compagnie est tenue de payer pour la différence. La Compagnie doit fournir une liste des salariés mis à pied au Syndicat dans les deux (2) jours ouvrables qui précèdent la mise à pied.

22.07 Tout salarié sera inscrit sur une liste d'ancienneté d'après sa date d'embauche. Cette liste sera affichée et révisée à tous les mois au besoin. Une copie de cette liste sera remise au Syndicat sur demande.

22.08 Le salarié perd son ancienneté et les droits qui s'y rattachent lorsque:

1. Il quitte volontairement son emploi.
2. Il est congédié pour cause.
3. Il est absent de son travail pendant cinq (5) jours sans donner d'avis ou sans excuse raisonnable.
4. Il est mis à pied pour plus de douze (12) mois.
5. Si à la suite d'une mise à pied, il omet de se rapporter au travail dans les cinq (5) jours ouvrables de la réception d'un avis de rappel posté par la Compagnie par lettre recommandée à sa dernière adresse connue.

22.09 La Compagnie convient de ne pas embaucher de nouveaux salariés aussi longtemps qu'il y aura des salariés sous le coup d'une mise à pied, pourvu qu'ils puissent accomplir le travail requis.

ARTICLE 23- PROCEDURE DE GRIEF

23.01 Les parties ne ménageront aucun effort et déploieront toute leur volonté et leur énergie dans le but de régler sans délai tout grief de façon équitable et en toute bonne foi. Un grief est une mésentente relative à l'interprétation ou à l'application de la présente convention y compris les mesures disciplinaires.

23.02 Un grief peut être soumis par un salarié, par le Syndicat ou par la Compagnie.

23.03 Première étape:
Le grief devra être soumis par écrit à son contremaître dans un délai de dix (10) jours ouvrables suivant l'événement faisant l'objet du grief. Le contremaître rendra sa décision par écrit dans un délai de trois (3) jours ouvrables de la réception du grief.

23.04 Deuxième étape:
Si la réponse du contremaître n'est pas acceptée ou s'il fait défaut de répondre dans le délai, le grief sera référé au gérant de l'usine ou son représentant dans un délai de cinq (5) jours ouvrables de la réception de la décision du contremaître ou de l'expiration de son délai de réponse. Le gérant de l'usine ou son représentant rendra sa décision par écrit dans un délai de cinq (5) jours ouvrables de la réception du grief.

23.05 Troisième étape:
Tout grief peut être soumis à l'arbitrage par la partie plaignante dans un délai de dix (10) jours ouvrables suivant la réception de la réponse rendue par l'autre partie à l'étape précédente.

Dans le cas où un grief est référé à l'arbitrage, il sera entendu par un arbitre unique. Des représentants des deux (2) par-

ties devront, dans les dix (10) jours ouvrables suivant la réception par une partie de la requête d'arbitrage de l'autre partie, choisir conjointement un arbitre, ou un processus d'arbitrage. Si les parties ne peuvent s'entendre sur le choix de l'arbitre, ce dernier sera nommé conformément au Code du travail.

23.06

Tout grief impliquant plus d'un (1) salarié, tout grief soumis par le Syndicat, tout grief concernant un désaccord du Comité de classification, ou tout grief concernant une suspension ou un congédiement sera référé directement à la deuxième étape et ce, dans les dix (10) jours ouvrables suivant l'événement qui donne lieu au grief.

23.07

Les dispositions de la convention lient l'arbitre. Il n'aura pas le droit d'ajouter, de retrancher, de modifier ni de rendre une décision contraire aux dispositions de la convention.

Dans le cas de mesures disciplinaires, l'arbitre basé sur la preuve, pourra soit maintenir la décision de la Compagnie, soit la renverser ou la modifier. Dans le cas de perte de bénéfiques, l'arbitre pourra décider de faire rembourser le salarié en tout ou en partie, en tenant compte des argents reçus par ledit salarié durant son congédiement ou sa suspension. L'arbitre peut ordonner aussi la réintégration du salarié dans tous ses droits au poste qu'il occupait.

23.08

La décision de l'arbitre est finale et lie les parties. Si l'arbitre ordonne un remboursement, la Compagnie devra effectuer ce remboursement dans les dix (10) jours ouvrables de la date de la réception par les parties de la sentence arbitrale.

23.09

Les honoraires et dépenses de l'arbitre se-

ront défrayés à parts égales par les deux parties.

23.10 Dans le cas d'avis disciplinaire, de suspension ou de congédiement, la Compagnie convient de communiquer immédiatement par écrit au salarié concerné, la ou les raisons d'une telle mesure disciplinaire. Une copie de cet avis sera soumise à un délégué du Syndicat. Après douze (12) mois un tel avis disciplinaire sera retiré du dossier du salarié.

23.11 Un salarié qui est suspendu ou congédié pour cause aura droit, s'il le désire, à une entrevue avec un représentant du Syndicat avant de quitter les lieux de la Compagnie.

23.12 Pour chacune de ces étapes le délai peut être prolongé sur entente mutuelle.

ARTICLE 24- SECURITE ET SANTE

24.01 Il est mutuellement entendu par le Syndicat et la Compagnie qu'ils coopéreront le plus possible pour éviter les accidents et pour promouvoir la santé et la sécurité dans l'usine.

24.02 La responsabilité du plan d'assurance-hospitalisation et de bien-être sera du domaine des parties en cause dans cette convention.

24.03 Définition du plan d'assurance:
VOIR ANNEXE "B"

24.04 Un salarié victime pendant qu'il est au travail d'un accident industriel, recevra pour le temps perdu le jour de son accident, son salaire horaire régulier programmé ainsi que le salaire des jours déterminés par la Commission des accidents du travail.

24.05 Une personne qualifiée, responsable des premiers soins sera en devoir pour toute la journée ouvrable programmée des salariés dans l'usine. Cette personne sera choisie par la Compagnie.

24.06 La Compagnie assumera le coût et le transport de l'usine à l'hôpital le jour de l'accident.

24.07 En accord avec l'arrêté en conseil no 3787 du 13 décembre 1972, règlement concernant les établissements industriels et commerciaux, un Comité de sécurité sera composé d'un nombre égal de représentants des salariés et de représentants de la Compagnie. Le nombre minimal doit être d'un (1) représentant pour chaque partie. Le Syndicat doit choisir le représentant des salariés.

24.08 Le Comité de sécurité doit:

- a) veiller à l'observation du règlement concernant les établissements industriels et commerciaux et toutes autres règles de sécurité de l'établissement;
- b) analyser les causes de tout accident et faire rapport au chef d'établissements;
- c) tenir une réunion au moins une fois par mois pour la discussion des accidents courants, de leurs causes et des moyens de les prévenir;
- d) tenir le registre des réunions et en remettre une copie au Syndicat.

24.09 Accident de travail:
Il est convenu entre les parties qu'un salarié ne doit subir aucun préjudice à cause ou à l'occasion d'un accident de travail ou d'une maladie industrielle subit à l'emploi de la Compagnie.

24.10

A) La Compagnie s'engage à reprendre à son service tout salarié après son complet rétablissement suite à un accident de travail ou d'une maladie industrielle. Le salarié ne perdra aucune ancienneté à cause d'un tel accident ou maladie.

B) Dans le cas d'un salarié frappé d'incapacité partielle et/ou permanente par suite d'un accident de travail ou d'une maladie industrielle indemnisée par la C.A.T., et dans le cas de tout salarié qui, à cause de son âge ou d'une incapacité temporaire est incapable d'accomplir ses fonctions régulières, la Compagnie, dans la mesure du possible, tentera d'assigner ce salarié à tout travail approprié qui pourrait être disponible.

ARTICLE 25- VALIDITE

25.01

Si un article ou une section de cette entente devenait invalide au sens de la loi, le reste de cette convention n'en serait pas affecté. Si un article ou une section devenait invalide de par la loi, les parties devront entrer en négociation immédiatement pour remplacer cet article ou cette section à la satisfaction mutuelle des deux parties.

ARTICLE 26- DUREE DE LA CONVENTION

26.01

La présente convention collective est entrée en vigueur le 1er mai 1984 et demeurera en vigueur pour une période de deux (2) ans jusqu'au 30 avril 1986.

26.02

Les parties conviennent que les conditions de travail contenues dans cette dernière vont continuer de s'appliquer jusqu'à la signature de la nouvelle convention collective.

26.03

L'avis de modification à l'autre partie sera
donné en accord avec les termes du Code du
travail.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé ce 6^o jour de *septembre*
1984.

LA COMPAGNIE

Signé [Signature]

[Signature]

LE SYNDICAT

Gaetano Liccardelli

[Signature]

Jacques Saucy

A N N E X E "A"

TAUX DE SALAIRES ET CLASSIFICATIONS

<u>CLASSIFICATIONS</u>	<u>TAUX DE BASE</u>	<u>01-05-84</u> (\$0.35)	<u>01-05-85</u> (\$0.35)
Ebéniste "A"	\$10.53	\$10.88	\$11.23
Ebéniste "B"	\$ 9.65	\$10.00	\$10.35
Ebéniste "C"	\$ 9.22	\$ 9.57	\$ 9.92
Machiniste "A"	\$10.53	\$10.88	\$11.23
Machiniste "B"	\$ 9.65	\$10.00	\$10.35
Machiniste "C"	\$ 9.22	\$ 9.57	\$ 9.92
Polisseur-Finisseur- Peintre "A"	\$10.53	\$10.88	\$11.23
Polisseur-Finisseur "B"	\$ 9.65	\$10.00	\$10.35
Polisseur-Finisseur "C"	\$ 9.22	\$ 9.57	\$ 9.92
Salarié polyvalent	\$ -	\$ 9.22	\$ 9.57
Magasinier "A"	\$10.05	\$10.40	\$10.75
Magasinier "B"	\$ 9.30	\$ 9.65	\$10.00
Aide magasinier	\$ 9.10	\$ 9.45	\$ 9.80
Journalier	\$ 8.93	\$ 9.28	\$ 9.63
Chauffeur de camion	\$ 9.95	\$10.30	\$10.65
Sableur à la main	\$ 9.15	\$ 9.50	\$ 9.85
Apprenti	\$ -	\$ 7.00	\$ 7.35

A N N E X E "B"

ASSURANCE-GROUPE

- 1.- Le plan d'assurance-groupe déjà existant demeurera en vigueur pour la durée de la présente convention. La prime de ce plan sera défrayée à cinquante pour cent (50%) par la Compagnie et à cinquante pour cent (50%) par le salarié.

- 2.- Lors du renouvellement annuel du plan d'assurance, les parties conviennent de négocier conjointement un nouveau plan.