

NOM

NO

04442-0

C.A.E. 2660 NO.CONV. 44420
AFFIL. 5 NB.EMPL. 125
EMP.COUV. 0 ET.GEOG. 13720 30
PERS.VIS. 7 NO.ACC. Q21094001
DATE ENR.850826



44420

84-12-31

DÉPÔT

Dépôt N°: 8 5 0 4 0 7 4

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

04442-0

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		Q 21094-01
Date	Signature 85-03-19	Réception 85-04-15	Durée	Du 85-01-01	Au 85-12-31	Nombre de salariés régis par la convention collective 125

Association	Employeur
<input type="checkbox"/> Déposant SYNDICAT NATIONAL DE LA METALLURGIE DE L'ISLET (C.S.D.) 801, 4 ^e Rue Québec	<input type="checkbox"/> Déposant LES INDUSTRIES AMISCO LIMITEE 33 - 5 ^{ème} Rue L'Islet, Québec G0R 2C0
<input checked="" type="checkbox"/> Déposant, si autre que les parties FEDERATION DEMOCRATIQUE DE LA METALLURGIE DES MINES ET DES PRODUITS CHIMIQUES (C.S.D.) 801, 4 ^{ème} Rue, Québec G1J 2T7 Att.: M. Jean-Luc Déchêne	Région <u>03-03</u> Activité <u>2619-05</u> Affiliation <u>05 CSD</u> ✓

1
2
3
4
5
6
7
8
9
10
11

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

Voir au verso pour les codes

Remarques

ancien nom; Ameublement
Scolaire Ltée Q-14447-02

Pour le commissaire général du travail	
Signature Johanne Tremblay	Date 85-04-15

Pour renseignements

425, St-Amable, Québec G1R 4Z1 — 643-4970

255 est, rue Crémazie, Montréal H2M 1L5 -- 873-4357

RECHERCHE

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

ENTRE:

LES INDUSTRIES AMISCO LTEE

ci-après appelées: "L'EMPLOYEUR"
d'une part,

ET:

SYNDICAT NATIONAL DE LA METALLURGIE
DE L'ISLET

ci-après appelé: "LE SYNDICAT"
d'autre part.

'85 AVR 15 11:54

B.C.Q.T.
QUÉBEC

01/01/85
au 31/12/85

I N D E X

ARTICLE 1-	BUT DE LA CONVENTION	1
ARTICLE 2-	RECONNAISSANCE ET JURIDICTION	2
ARTICLE 3-	DROITS DE L'EMPLOYEUR	3
ARTICLE 4-	GREVE ET LOCK-OUT	4
ARTICLE 5-	SECURITE	5
ARTICLE 6-	REGIME SYNDICAL	8
ARTICLE 7-	ACTIVITES SYNDICALES	10
ARTICLE 8-	AFFICHAGE D'AVIS	13
ARTICLE 9-	PROCEDURE DE REGLEMENT DES GRIEFS	14
ARTICLE 10-	MESURES DISCIPLINAIRES	16
ARTICLE 11-	COMITE DE RELATIONS PROFESSIONNELLES	17
ARTICLE 12-	DUREE DE TRAVAIL	18
ARTICLE 13-	TRAVAIL SUPPLEMENTAIRE	19
ARTICLE 14-	CONGES FERIES	20
ARTICLE 15-	VACANCES	22
ARTICLE 16-	ANCIENNETE	25
ARTICLE 17-	L'ASSURANCE-GROUPE	30
ARTICLE 18-	PERIODE DE REPOS	32
ARTICLE 19-	SALAIRES	33
ARTICLE 20-	RAPPEL AU TRAVAIL	35
ARTICLE 21-	VALIDITE	36
ARTICLE 22-	CONGES SOCIAUX	37
ARTICLE 23-	CHANGEMENTS TECHNOLOGIQUES	38
ARTICLE 24-	DUREE DE LA CONVENTION	39
ANNEXE "A"	CLASSIFICATION	40
ANNEXE "B"	CHEF D'EQUIPE POUR TRAVAIL	42
ANNEXE "C"	45
ANNEXE "D"	STANDARD DE PRODUCTION	46
ANNEXE "E"	HORAIRE CHIFFRE DE NUIT	47
ANNEXE "F"	HORAIRE DU SYSTEME DE FINITION	48
ANNEXE "G"	HORAIRE DE LA CHAINE D'ASSEMBLAGE	51


ARTICLE 2- RECONNAISSANCE ET JURIDICTION

2.01 L'employeur reconnaît le syndicat comme le représentant exclusif des employés pour fins de la négociation collective pour les employés couverts par l'unité de négociation décrite au certificat de reconnaissance syndicale émis par le Service du Droit d'Association en date du 8 février 1971.

2.02 Le travail compris dans les classifications apparaissant en annexe de la présente convention et/ou tombant sous la juridiction du certificat de reconnaissance syndicale ou sous l'empire de toute clause de cette convention collective est exécuté par des salariés appartenant à l'unité de négociation, sauf dans les cas d'urgence, d'absence de courte durée, d'entraînement, de formation et d'expériences techniques.

2.03 a) L'employeur fait connaître à chaque salarié le nom de son supérieur immédiat.

 b) En cas d'absence d'un supérieur immédiat, soit pour cause de maladie, transfert ou tout autre raison, les salariés en cause seront avertis sans délai de son remplaçant.



ARTICLE 3- DROITS DE L'EMPLOYEUR

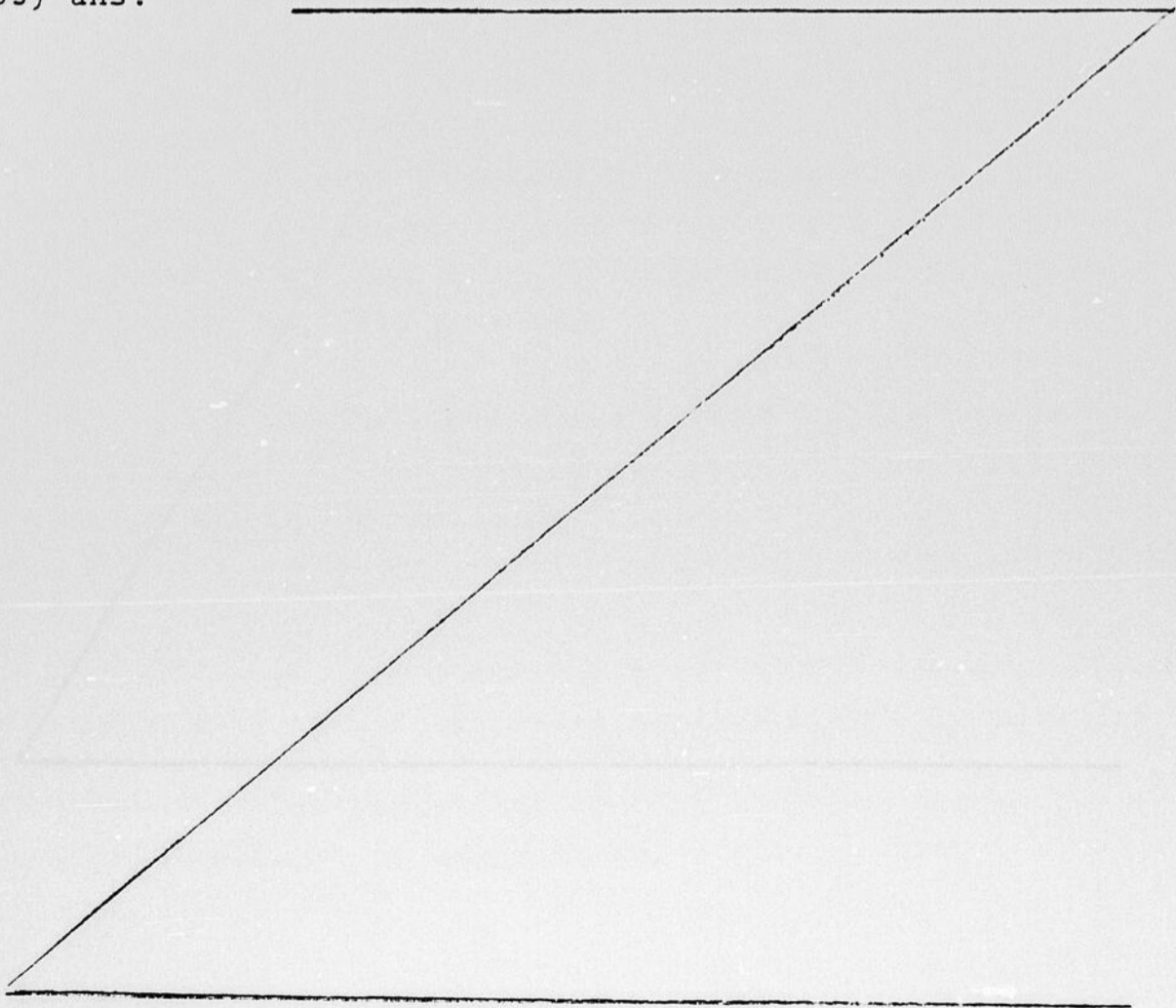
3.01 Subordonnement aux dispositions de la présente convention, le syndicat reconnaît qu'il est du domaine de l'employeur d'administrer et de gérer son entreprise et son personnel, y compris:

- a) le droit de maintenir l'ordre, la discipline, d'assurer la sécurité et l'efficacité de ses opérations;

- b) le droit d'embaucher, mettre à pied, de promouvoir, de destituer, de congédier, de transférer les salariés selon les termes de cette convention; aussi, le droit de discipliner pour juste cause.

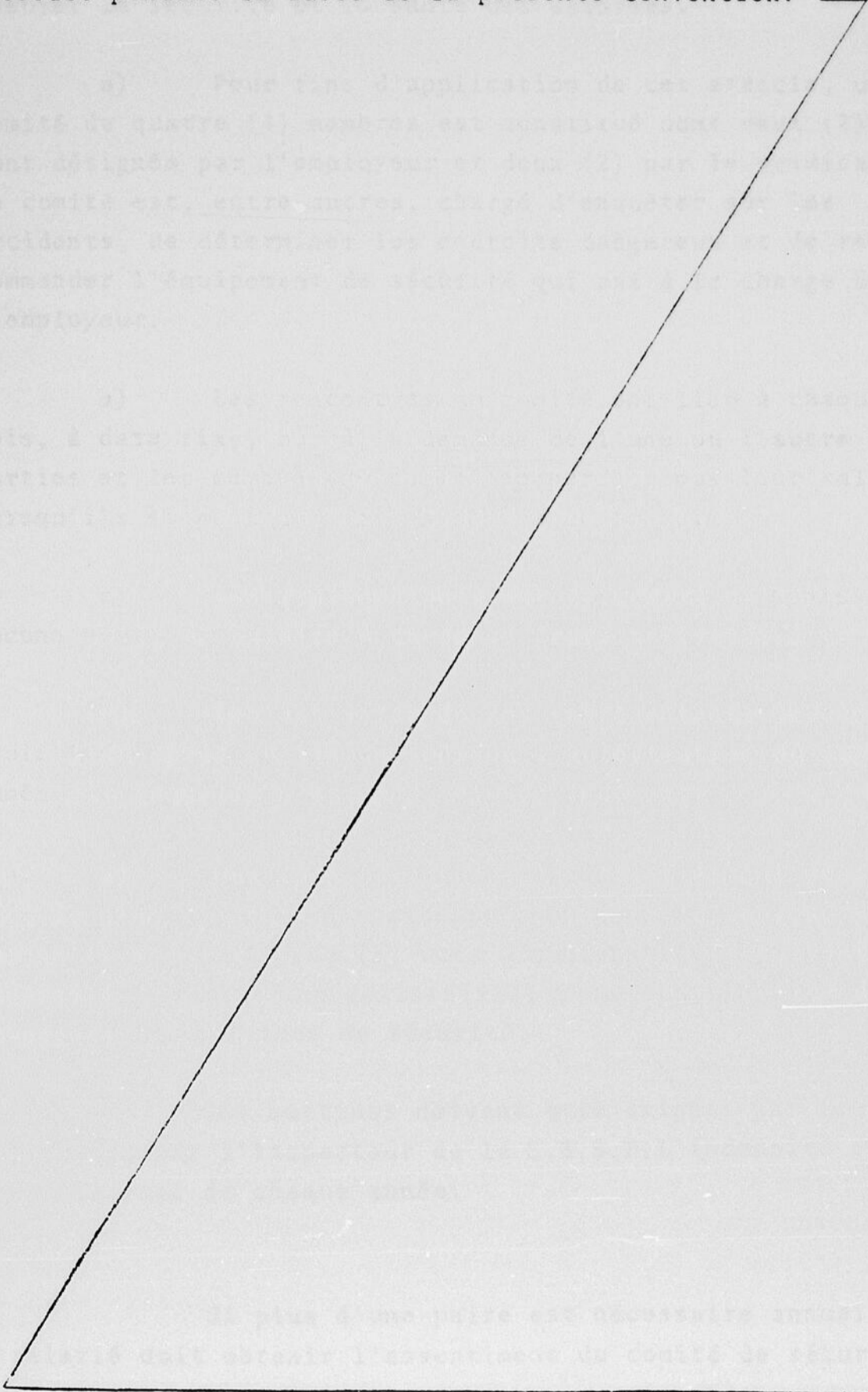
3.02 L'employeur continue à traiter ses salariés avec considération et le syndicat continue à favoriser la discipline à l'usine et encourage les salariés à fournir un travail loyal et honnête.

3.03 L'âge de la retraite est fixée à soixante-cinq (65) ans.



ARTICLE 4- GREVE ET LOCK-OUT

4.01 Toute grève, contre-grève ou lock-out est interdit pendant la durée de la présente convention.



ARTICLE 5- SECURITE

5.01 Le syndicat et l'employeur coopèrent dans la plus grande mesure possible pour prévenir les accidents, assurer la sécurité et la santé des salariés.

a) Pour fins d'application de cet article, un comité de quatre (4) membres est constitué dont deux (2) sont désignés par l'employeur et deux (2) par le syndicat. Le comité est, entre autres, chargé d'enquêter sur les accidents, de déterminer les endroits dangereux et de recommander l'équipement de sécurité qui est à la charge de l'employeur.

b) Les rencontres du comité ont lieu à chaque mois, à date fixe, ou, à la demande de l'une ou l'autre des parties et les membres du comité ne perdent pas leur salaire lorsqu'ils siègent durant les heures de travail.

c) Les représentants sur ce comité ne subissent aucune perte de salaire à cause de leurs activités à ce comité.

d) Les activités de ses représentants peuvent avoir lieu après qu'ils ont obtenu l'autorisation du supérieur immédiat, laquelle n'est pas refusée indûment.

5.02 a) Une fois par année, les salariés qui possèdent plus de cinq (5) mois d'ancienneté, ou pour le nouveau salarié, lorsqu'il acquiert cinq (5) mois d'ancienneté, reçoivent une indemnité de vingt-deux dollars (\$22) comme contribution de la compagnie aux bottines de sécurité.

Ces bottines doivent être exigées par la Loi et approuvées par l'inspecteur de la C.S.S.T. L'indemnité est payable le 1er mai de chaque année.

Si plus d'une paire est nécessaire annuellement, le salarié doit obtenir l'assentiment du comité de sécurité.

Les gants sont fournis gratuitement pourvu que le salarié en fasse un usage normal.

La compagnie fournit gratuitement des monogoggles. Pour les salariés qui ont des lunettes ajustées, la compagnie fournit des protecteurs.

Si un salarié détériore accidentellement ses lunettes ajustées, après étude par le comité de sécurité relativement à l'accident, la compagnie paie le coût de nouvelles lentilles qui elles devront être de sécurité et/ou de la monture de sécurité, s'il y a lieu.

b) Les coûts des autres équipements jugés nécessaires par le comité de sécurité sont défrayés par l'employeur.

5.03 a) Le salarié doit fournir les outils nécessaires à l'exercice de ses fonctions. L'employeur doit déterminer de quoi se compose le minimum d'outils requis, suivant les normes du métier pour que l'employé puisse accomplir son travail convenablement et donner un rendement satisfaisant.

b) Lors de l'application du système métrique, les dispositions de l'article 5.03 a) s'appliquent intégralement, mais ne doivent pas signifier pour l'employé concerné un coût additionnel. Si l'employeur juge à propos que des cours sont nécessaires, il en défraiera les coûts.

c) L'employeur paie les coûts d'une assurance-feu pour les outils de tout salarié qui fournit une liste trimestrielle desdits outils à l'employeur.

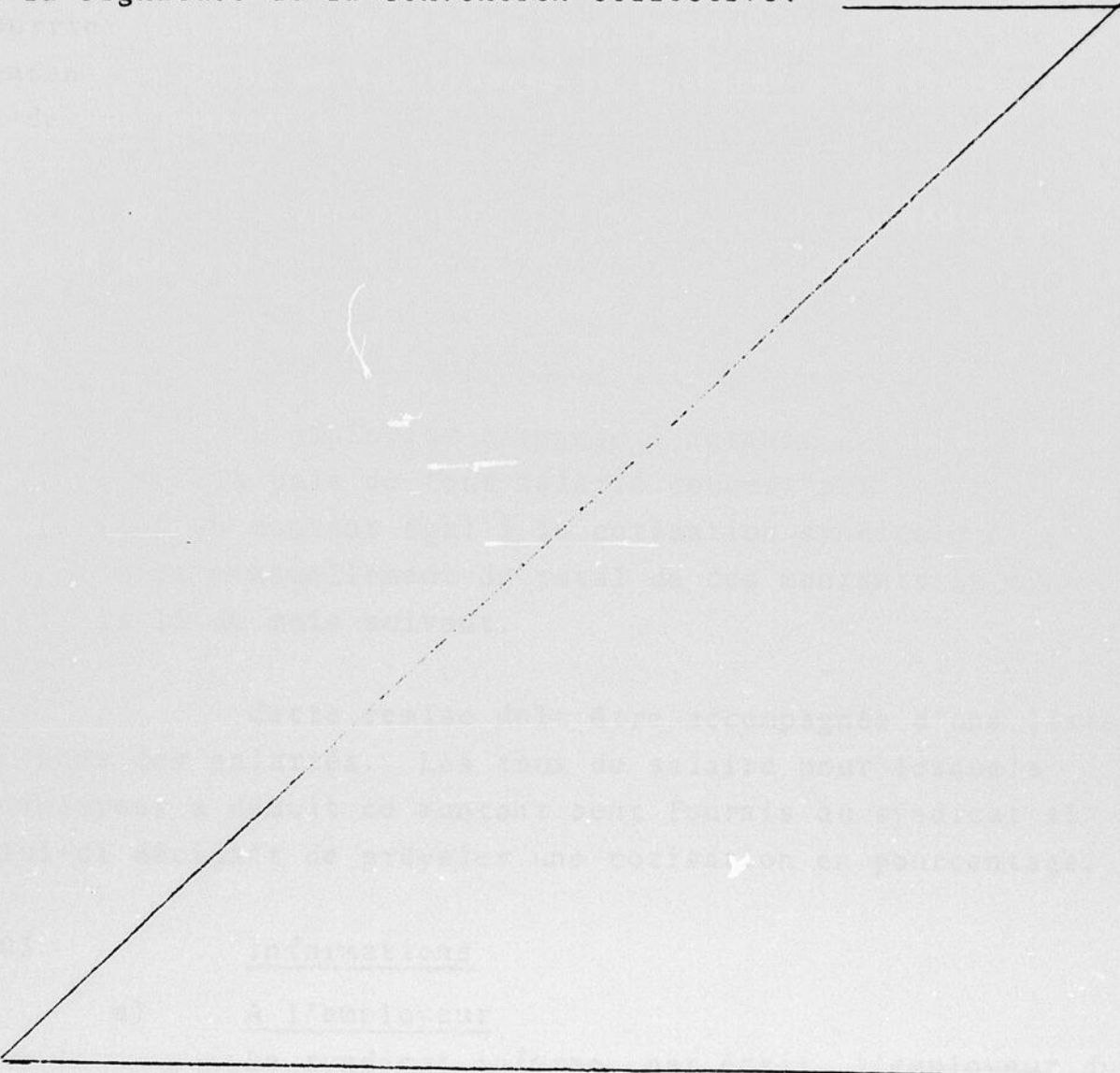
d) L'employeur est responsable des outils des salariés dans le cas de vol avec effraction.

5.04 L'employeur fournit gratuitement à chaque salarié les premiers soins et le transport alors nécessité par son état. Un salarié victime d'un accident de travail est compensé pour les heures régulières de travail perdues, le jour même de l'accident si son état nécessite une absence du travail mais il doit fournir une attestation écrite du médecin traitant.

5.05 Un salarié doit rapporter dès qu'il en a connaissance à son contremaître, toute blessure ou accident de travail qu'il le juge important ou non.

5.06 Au cours de chaque année, l'employeur fait passer à chacun de ses salariés un examen pulmonaire, sans frais, pendant les heures régulières de travail. L'organisation de cet examen est la responsabilité du comité de sécurité. L'examen devra être passé dans les six (6) mois de la signature de la convention collective. Chaque salarié a accès au résultat de l'examen pulmonaire. Un nouveau salarié devra passer un examen pulmonaire, au plus tard un (1) mois après son entrée au service, comme condition de son maintien de son emploi.

5.07 L'employeur s'engage également à faire passer un examen de l'ouïe, à ses frais, à chaque salarié qui le désire en dehors des heures régulières de travail, au cours de chaque année. Le temps ainsi consacré ne sera pas rémunéré. L'organisation de cet examen sera la responsabilité du comité de sécurité. L'examen devra être passé dans les six (6) mois de la signature de la convention collective.



ARTICLE 6- REGIME SYNDICAL

6.01 a) Tout salarié assujetti à la présente convention, qui est actuellement membre du syndicat ou qui le deviendra, doit, comme condition du maintien de son emploi, en demeurer membre pour la durée de la présente convention.

 b) Tout nouveau salarié qui devient assujetti à la présente convention doit, comme condition du maintien de son emploi adhérer au syndicat le jour de son embauchage et en demeurer membre en règle pour la durée de la convention.

 c) Tout salarié, qui ne se conforme pas aux stipulations des paragraphes a) et b) qui précèdent, est, sur un avis écrit du syndicat à l'employeur avec copie au salarié concerné, immédiatement informé de son congédiement, qui devient effectif le vendredi qui suit la réception normale par courrier (la poste) de l'avis par l'employeur à moins que pendant ce délai un tel salarié se conforme aux stipulations ci-devant prescrites.

 d) L'employeur n'est pas forcé de congédier un salarié qui est suspendu ou expulsé du syndicat.

6.02 Retenue syndicale

 L'employeur s'engage à retenir à toutes les semaines sur la paie de tout salarié couvert par l'unité de négociation un montant égal à la cotisation syndicale et à faire remise mensuellement du total de ces montants au syndicat, le 15 du mois suivant.

 Cette remise doit être accompagnée d'une liste des noms des salariés. Les taux de salaire pour lesquels l'employeur a déduit ce montant sont fournis au syndicat si celui-ci décidait de prélever une cotisation en pourcentage.

6.03 Informations

a) A l'employeur

 Le syndicat informe, par écrit, l'employeur du montant de la cotisation syndicale et/ou de toute autre cotisation spéciale.

suite 6.03 b) Au syndicat

A titre d'information seulement, l'employeur informe, par écrit, le syndicat de tout changement dans la main-d'oeuvre, sur des formules fournies à cet effet.

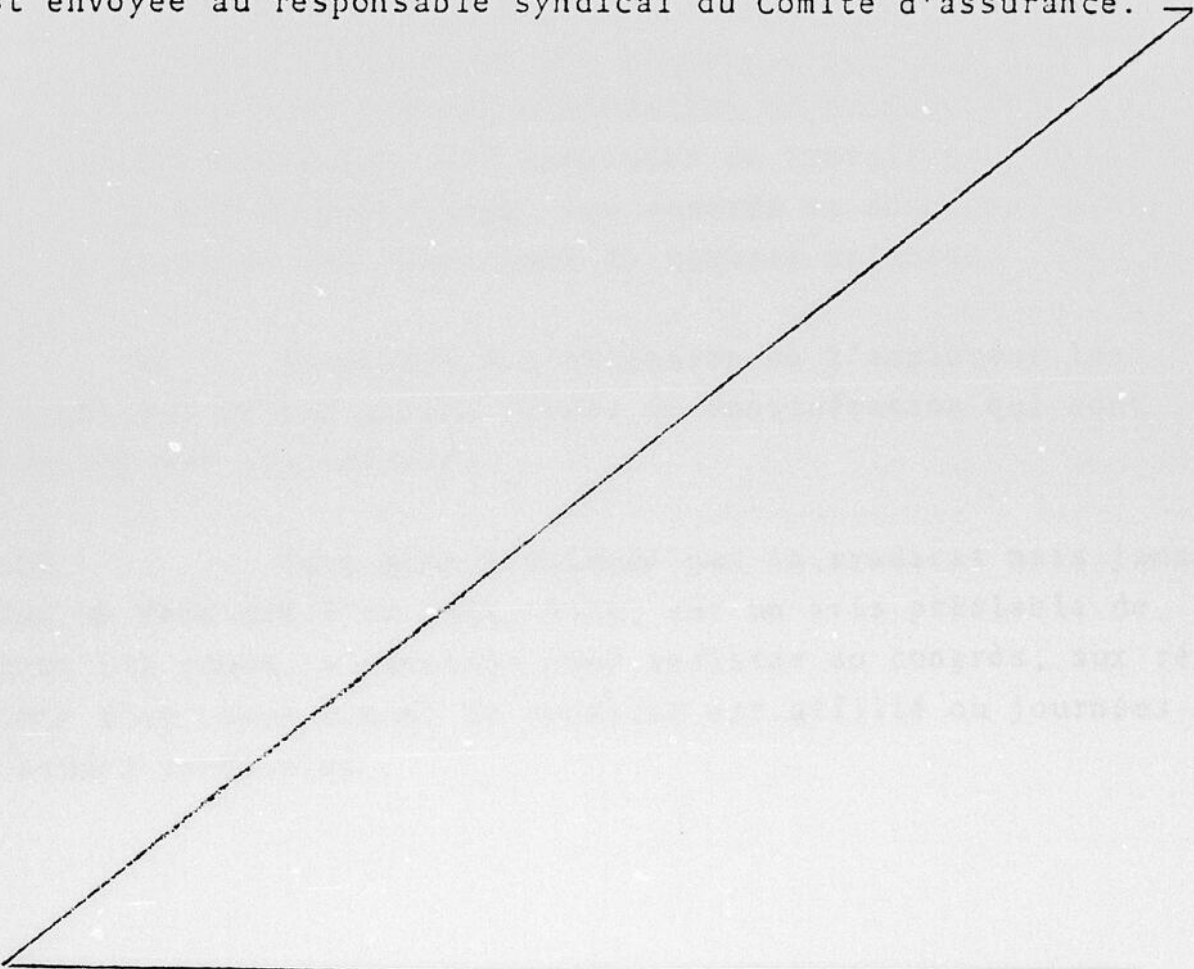
Dans le cas de tout nouveau salarié, les informations sont les suivantes:

1. le prénom et le nom;
2. l'adresse;
3. le statut civil;
4. l'occupation;
5. le taux de salaire;
6. le numéro d'assurance sociale.

Dans le cas de tout autre changement, les informations sont les suivantes:

1. le prénom et le nom;
2. l'occupation antérieure et la nouvelle;
3. dans le cas d'un congédiement, pour juste cause, l'employeur en donne la raison, par écrit, le jour même du départ d'un salarié.

Une copie des informations mentionnées ci-haut est envoyée au responsable syndical du Comité d'assurance.



ARTICLE 7- ACTIVITES SYNDICALES

7.01 Le syndicat peut désigner au maximum cinq (5) délégués pour le représenter auprès de l'employeur dans les cas de griefs et chacun de ces délégués est choisi dans un département différent. Le nom de ces délégués doit être communiqué, par écrit, à l'employeur, par le syndicat avec l'indication de leur date d'entrée en fonction comme délégué. Lorsqu'il y a rencontre avec l'employeur pour discuter des griefs, la rencontre se tient avec un maximum de deux (2) délégués ou officiers accompagnés s'ils le désirent par le salarié qui a soulevé le grief.

7.02 a) Les délégués et les officiers du syndicat peuvent s'acquitter des responsabilités qui incombent à leurs fonctions sans perte de salaire et sans crainte de représailles par l'employeur.

 b) Toutefois, un tel salarié doit obtenir l'autorisation de son contremaître avant de quitter son poste de travail pour assumer ses responsabilités. Il doit aviser son contremaître de la raison de ce départ et de l'endroit où il se rend. Le contremaître ne peut refuser une telle demande sans raison valable et sérieuse.

 c) Les délégués et officiers du syndicat en coopération avec l'employeur ont une liberté d'action leur permettant au moyen d'un travail d'éducation de promouvoir la prévention des accidents, des habitudes de travail prudentes, l'élimination du gaspillage, les retards et absences, ainsi que le maintien des conditions de travail salubres.

 d) Soumettre à l'attention de l'employeur les suggestions et les griefs dignes de considération qui sont formulés par les salariés.

7.03 Tout membre délégué par le syndicat mais jamais plus de deux (2) à la fois, peut, sur un avis préalable de trois (3) jours, s'absenter pour assister au congrès, aux réunions d'un corps auquel le syndicat est affilié ou journées d'études syndicales.

suite 7.03 Telles absences syndicales n'affectent en rien la position, ni l'ancienneté acquise par un salarié antérieurement à son congé et il continue de jouir de tous les droits et avantages prévus dans la convention collective tout comme s'il était au travail.

Un salarié peut s'absenter de l'établissement de l'employeur pour fins de grief, de conciliation ou d'arbitrage. Un représentant officiel du syndicat doit en faire la demande deux (2) jours à l'avance.

Cependant, pour la durée de telles absences, un salarié est rémunéré comme s'il était au travail et l'employeur facture au syndicat le coût de ce déboursé; celui-ci rembourse l'employeur, au plus tard dix (10) jours après la réception de la facture.

Si le comité de sécurité désigne un salarié pour suivre des sessions de formation en matière de sécurité, d'hygiène et d'environnement du travail, la compagnie en assume les frais.

L'employeur consent à ce qu'un (1) membre du syndicat s'absente de l'usine une (1) fois par année pour un maximum de quatre (4) semaines, pour suivre des cours en étude de temps. Lors de ces absences, le salaire et les autres bénéfices marginaux seront maintenus tout comme s'il était demeuré au travail.

Comité de négociation

Les membres du comité de négociation au nombre maximum de deux (2) peuvent s'absenter de leur travail sans perte de salaire et autres avantages prévus à la convention pour toutes les séances de négociation tenues avec l'employeur. Les salariés ainsi libérés sont payés pour les heures passées à la négociation en autant qu'elles correspondent à leurs heures régulières de travail. Cependant ils reçoivent un minimum de quatre (4) heures et ne reçoivent pas plus que le salaire d'une (1) journée normale de travail.

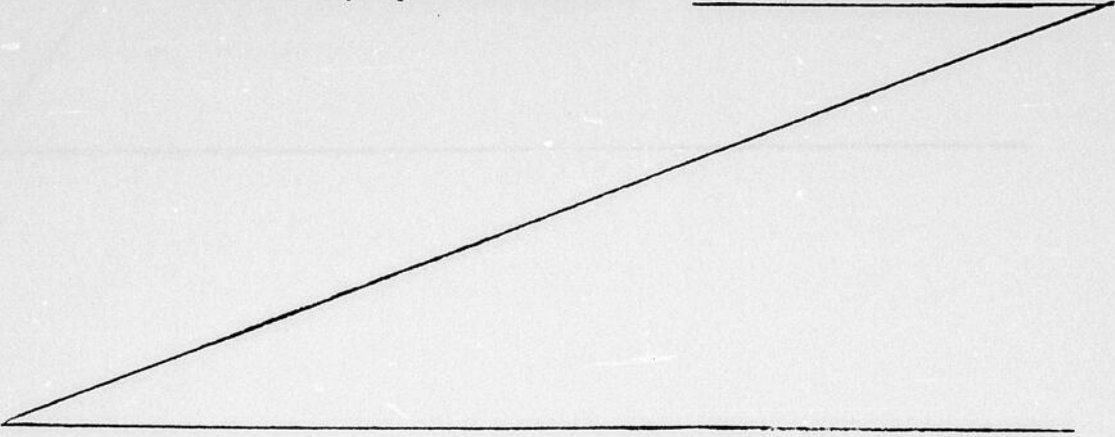
7.04 Si le syndicat requiert les services d'un agent d'affaires, l'employeur s'engage à le recevoir à ses bureaux, durant les heures normales de bureau.

7.05 Le délégué d'atelier, du fait de son mandat, ne doit être préjudicié d'aucune façon dans l'exercice de son travail professionnel.

7.06 Toute offense pouvant entraîner des mesures disciplinaires contre un salarié désigné comme délégué d'atelier doit être communiqué au syndicat, dans les dix (10) jours de la connaissance par l'employeur de telle infraction, à défaut de quoi toute telle offense ne peut être invoquée ultérieurement; le texte de cette disposition doit être contenu dans l'avis d'infraction envoyé par l'employeur.

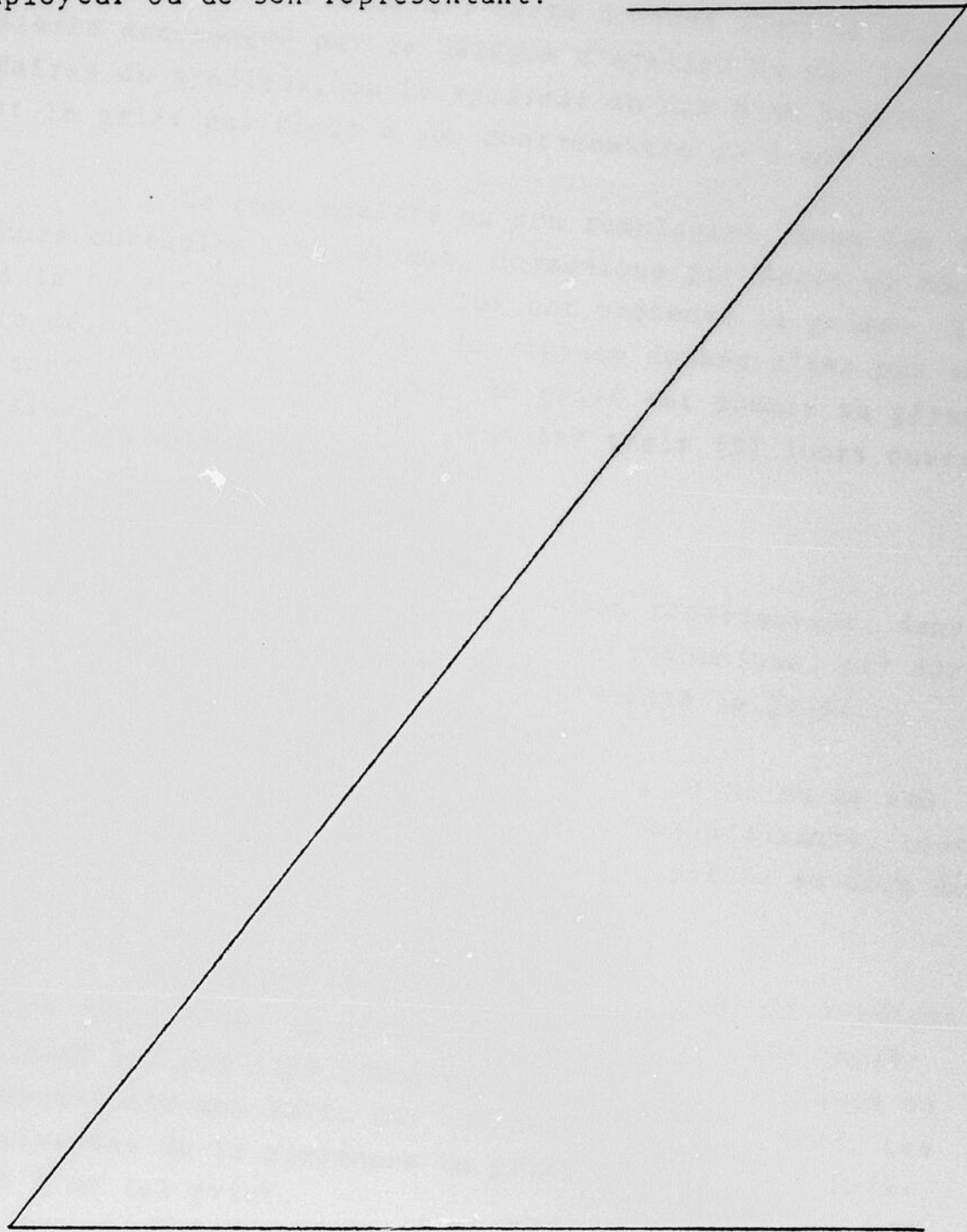
7.07 Présence de l'équipe de nuit à l'assemblée générale

A l'occasion d'une assemblée du syndicat, l'employeur permet aux salariés de l'équipe de nuit désireux de le faire, d'assister à cette assemblée aux conditions ci-après déterminées:

- a) ces salariés ne peuvent quitter le travail plus de quinze (15) minutes avant l'heure fixée pour le début de l'assemblée et être de retour à leur poste de travail au plus tard quinze (15) minutes après l'ajournement de cette assemblée;
 - b) le temps ainsi perdu est repris par chaque salarié en prolongeant la nuit de travail pour la durée ainsi prise par telle assemblée. Advenant que cette prolongation coïncide avec le début de la journée régulière de l'équipe de jour, le temps qui reste à faire est requis sur l'équipe suivante.
- 

ARTICLE 8- AFFICHAGE D'AVIS

8.01 Le syndicat peut afficher des avis de convocation ou autre avis du même genre aux endroits habituels ou sur des tableaux désignés par l'employeur; toute copie de convocation d'une assemblée générale, à l'exception des avis de convocation d'assemblées générales devant se tenir les fins de semaines, est remise en même temps au bureau du Directeur de la Production. Le syndicat ou ses représentants ne font aux lieux du travail, la distribution d'aucun circulaire ou littérature à moins de permission de l'employeur ou de son représentant.



ARTICLE 9- PROCEDURE DE REGLEMENT DES GRIEFS

- 9.01 Un grief constitue une mésentente concernant l'application ou l'interprétation de la convention collective. Une mésentente qui ne constitue pas un grief n'est pas soumise à l'arbitrage, sauf en cas de changement technologique.
- 9.02 Dans les dix (10) jours ouvrables de la naissance ou de la connaissance des faits donnant lieu au grief, le salarié accompagné par le délégué d'atelier ou par l'agent d'affaires du syndicat, ou le syndicat au nom d'un salarié, soumet le grief par écrit à son contremaître ou à son remplaçant.
- 9.03 Le contremaître ou son remplaçant, dans les cinq (5) jours ouvrables qui suivent, communique par écrit sa décision à la ou aux personnes qui lui ont présenté le grief. Si, dans le délai ci-contre prévu, la réponse donnée n'est pas satisfaisante ou n'est pas rendue, le grief est soumis au gérant de l'usine ou son représentant dans les trois (3) jours ouvrables qui suivent.
- 9.04 Le gérant de l'usine ou son représentant, dans les cinq (5) jours ouvrables qui suivent, communique, par écrit, sa décision aux personnes qui lui ont présenté le grief.
- 9.05 Si la décision du gérant de l'usine ou de son représentant n'est pas rendue ou n'est pas satisfaisante, tout grief est soumis à l'arbitrage en la manière prévue au Code du Travail.
- 9.06 Tout grief collectif est soumis par le syndicat et présenté directement au gérant de l'usine ou à son représentant, dans les dix (10) jours ouvrables de la naissance ou de la connaissance des faits qui ont donné lieu au grief. Les étapes suivantes de la procédure de grief s'appliquent intégralement à un tel grief.

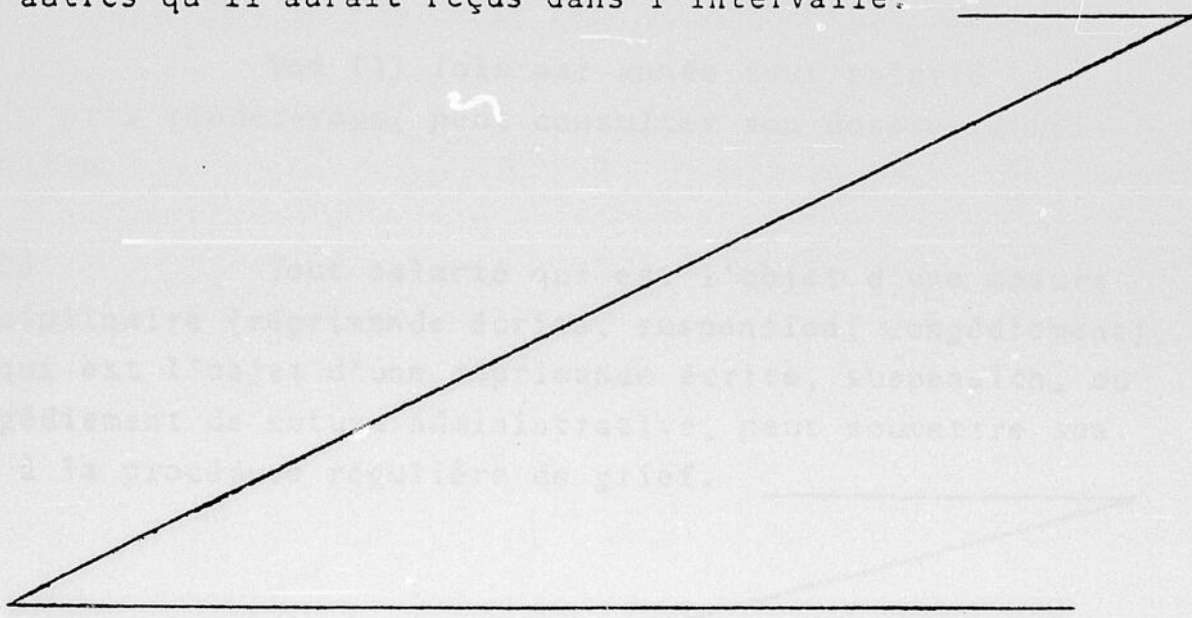
9.07 Tout délai susmentionné peut être prolongé par consentement mutuel écrit des parties.

9.08 Toute décision de l'arbitre est finale, obligatoire, lie toutes les parties et est appliquée dans les quinze (15) jours suivant sa communication aux parties. L'arbitre n'a pas autorité pour changer, modifier ou écarter aucune des clauses de la présente convention.

9.09 Congédiement ou suspension

Dans le cas de congédiement pour juste cause ou de suspension, dont le fardeau de la preuve incombe à l'employeur, l'arbitre a le pouvoir de maintenir, de diminuer ou d'annuler la décision patronale. L'arbitre a également le pouvoir d'ordonner la réintégration du salarié et de décider du montant de compensation pour salaire perdu ou dommages subis, moins les avantages financiers et autres qu'il aurait reçus dans l'intervalle.

Dans les cas de congédiement, suspension ou avertissement écrit de nature administrative, l'arbitre a le pouvoir de maintenir ou d'annuler la décision patronale. L'arbitre a également le pouvoir d'ordonner la réintégration du salarié et de décider du montant de compensation pour salaire perdu ou dommages subis, moins les avantages financiers et autres qu'il aurait reçus dans l'intervalle.



ARTICLE 10- MESURES DISCIPLINAIRES

10.01 Toute mesure disciplinaire (réprimande écrite, suspension, congédiement) doit faire l'objet d'un écrit adressé au salarié concerné avec copie au syndicat. L'avis doit contenir l'exposé des motifs entraînant ladite mesure.

 Tel avis disciplinaire doit être remis au salarié et au syndicat dans les dix (10) jours ouvrables suivant la naissance ou la connaissance des faits qui ont donné lieu à la mesure disciplinaire; à défaut de quoi, aucune mesure disciplinaire ne pourra être imposée au salarié.

10.02

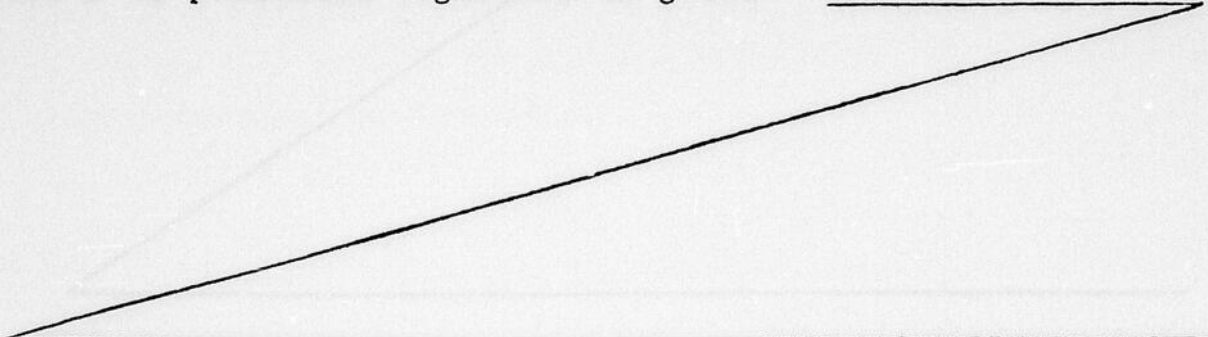
 Tel rapport ou telle mesure disciplinaire est automatiquement effacé du dossier du salarié après six (6) mois, excepté dans les cas soumis aux procédures de griefs et d'arbitrage.

10.03 Les mesures disciplinaires ne seront portées au dossier que lorsqu'elles auront été signées par le supérieur immédiat, ou son remplaçant attitré.

10.04 Lorsque l'employeur convoque un salarié pour discuter de discipline ou lui faire part de reproches concernant son travail, le salarié peut, s'il le désire, être accompagné de son délégué syndical.

10.05 Une (1) fois par année tout salarié après avoir pris rendez-vous, peut consulter son dossier disciplinaire.

10.06 Tout salarié qui est l'objet d'une mesure disciplinaire (réprimande écrite, suspension, congédiement), ou qui est l'objet d'une réprimande écrite, suspension, ou congédiement de nature administrative, peut soumettre son cas à la procédure régulière de grief.



ARTICLE 11- COMITE DE RELATIONS PROFESSIONNELLES

11.01 Les parties aux présentes conviennent de former un comité de relations professionnelles, composé d'un nombre égal de membres de chaque partie. Le nombre de membres des parties peut varier selon la nature et les circonstances des problèmes discutés.

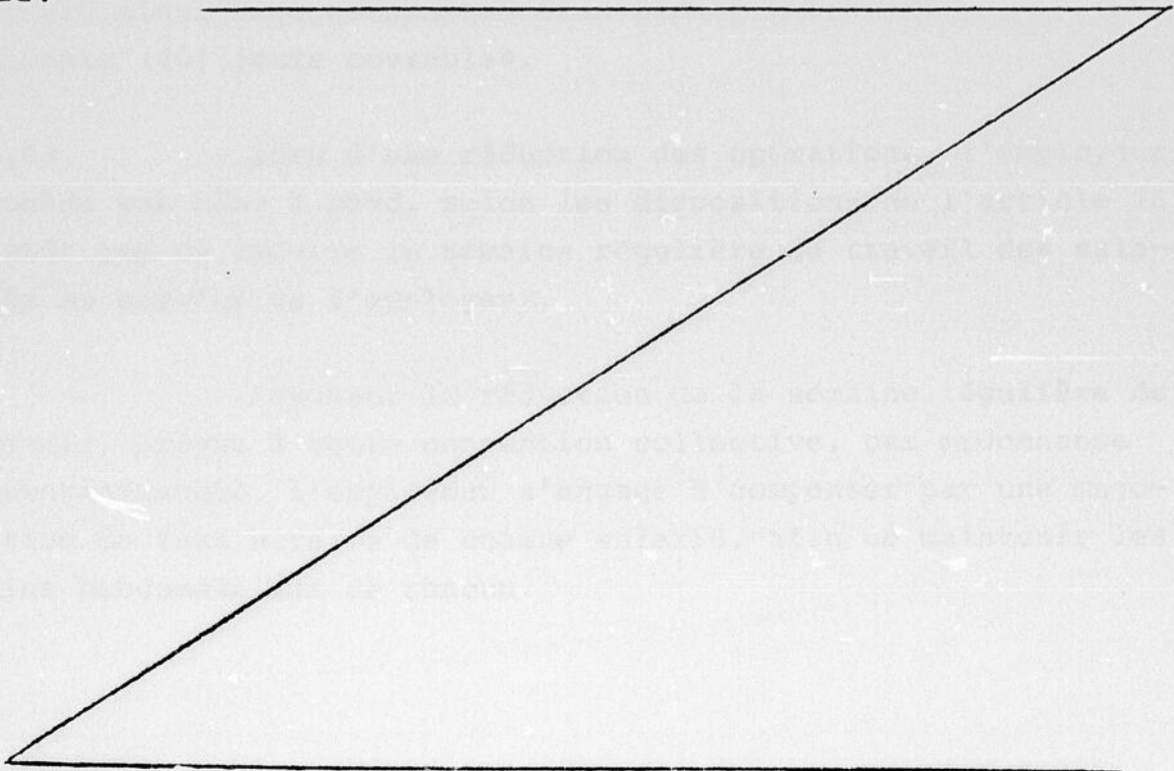
11.02 Fonctions

 Ce comité a pour fonction d'étudier tous les problèmes que peuvent lui soumettre l'employeur, les salariés couverts par la présente convention ou l'Association accréditée. Le comité s'efforce de trouver des solutions dans l'intérêt commun; entendu toutefois que les parties restent libres de disposer des recommandations dudit comité.

11.03 La partie qui désire soumettre des problèmes à l'attention du comité doit demander la réunion dudit comité en soumettant l'agenda par écrit à l'autre partie, au moins cinq (5) jours ouvrables avant la réunion. Une telle réunion se tient pendant les heures régulières de travail.

 Les membres qui y participent sont rémunérés tout comme s'ils étaient au travail. Cependant, au plus douze (12) réunions, par année, se tiennent pendant les heures de travail.

 L'employeur dresse un procès-verbal de chaque réunion et en remet une copie au syndicat, dans le plus bref délai.



ARTICLE 12- DUREE DE TRAVAIL

12.01 La semaine régulière de travail est de quarante (40) heures.

12.02 Equipe de jour

a) La journée régulière de travail est d'une durée de huit (8) heures par jour, du lundi au vendredi inclusivement, répartie entre sept heures et trente (7h30) et douze heures (12h00) et entre treize heures (13h00) et seize heures trente (16h30).

b) Tout salarié qui travaille régulièrement sur une équipe de travail dont les heures se situent en dehors des heures spécifiquement mentionnées à 12.02 a) reçoit la prime prévue à l'annexe "B" pour toute heure travaillée. Un salarié qui débute son travail un maximum d'une heure avant le début de l'équipe régulière ne reçoit pas cette prime.

c) Nonobstant ce qui précède ou ce qui suit, d'autres horaires peuvent être établis entre les parties; telle entente est consignée par écrit.

d) Dans le cas où il s'avérerait nécessaire d'assigner un salarié ayant plus d'ancienneté à l'équipe de nuit, pour fins d'équilibrer les équipes, l'assignation est d'abord offerte par ordre d'ancienneté parmi les salariés désireux et capables de répondre aux exigences de la fonction et si aucun salarié n'est intéressé, on y assigne le plus jeune en ancienneté dans chacune des classifications pour lequel le travail est requis. Aucun salarié ainsi assigné ne peut être tenu d'y travailler plus de quarante (40) jours ouvrables.

12.03 Lors d'une réduction des opérations, l'employeur procède par mise à pied, selon les dispositions de l'article 16, plutôt que de réduire la semaine régulière de travail des salariés au service de l'employeur.

Advenant la réduction de la semaine régulière de travail, prévue à cette convention collective, par ordonnance gouvernementale, l'employeur s'engage à compenser par une majoration du taux horaire de chaque salarié, afin de maintenir les gains hebdomadaires de chacun.

ARTICLE 15- TRAVAIL SUPPLEMENTAIRE

13.01 a) Si du travail en temps supplémentaire est requis, il est exécuté par le salarié qui effectue normalement le travail durant les heures régulières de travail.

Si ce salarié refuse de travailler en temps supplémentaire, l'ancienneté par département prévaut parmi ceux désireux et capables d'effectuer ce travail et si aucun salarié du département concerné n'est disponible, l'ancienneté générale de l'usine s'applique entre ceux désireux et capables d'exécuter un tel travail.

b) Aucun chef d'équipe ne peut faire du temps supplémentaire en dehors de l'équipe qu'il dirige régulièrement, excepté au moment de l'attribution du surtemps par ancienneté générale.

c) Sauf pour les gardiens, tout travail supplémentaire, en dehors des limites de la journée régulière de travail et/ou de la semaine régulière de travail est rémunéré au taux et demi excepté lorsque le taux double s'applique.

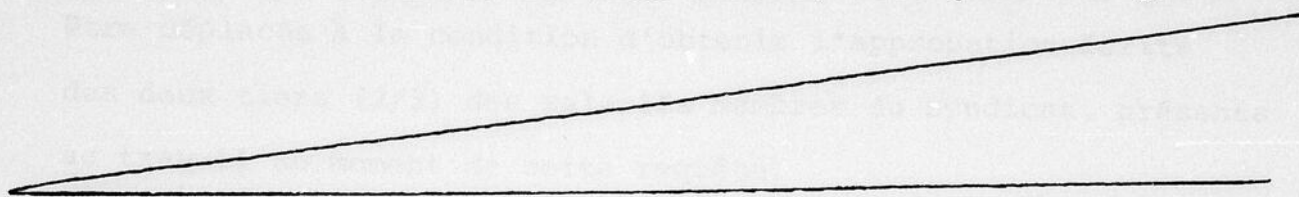
13.02 Taux double

Tout travail supplémentaire qui survient après la journée régulière de travail d'un salarié, et qui excède quatre (4) heures, est rémunéré au taux double. Tout travail débutant plus de deux (2) heures avant le début de la journée régulière de travail est rémunéré au taux double du salaire jusqu'à concurrence du début de sa journée régulière de travail.

Le taux double s'applique tant et aussi longtemps que le salarié n'a pas eu sept (7) heures consécutives de repos.

Tout travail effectué le samedi en plus de huit (8) heures est rémunéré au taux double, sauf pour les gardiens.

Tout travail exécuté un dimanche ou un jour de fête chômé est rémunéré au taux double, sauf pour les gardiens.



ARTICLE 14- CONGES FERIES

14.01 Les jours suivants sont des jours fériés et payés pour tout salarié ayant acquis sont ancienneté.

Cependant, dans le cas d'un salarié mis à pied, malade ou accidenté, il bénéficie du paiement d'une telle fête s'il a travaillé soit dans les quinze (15) jours ouvrables qui précèdent ou qui suivent une fête chômée. La rémunération d'un jour férié et payé est équivalente au gain du salarié pour une journée régulière de travail.

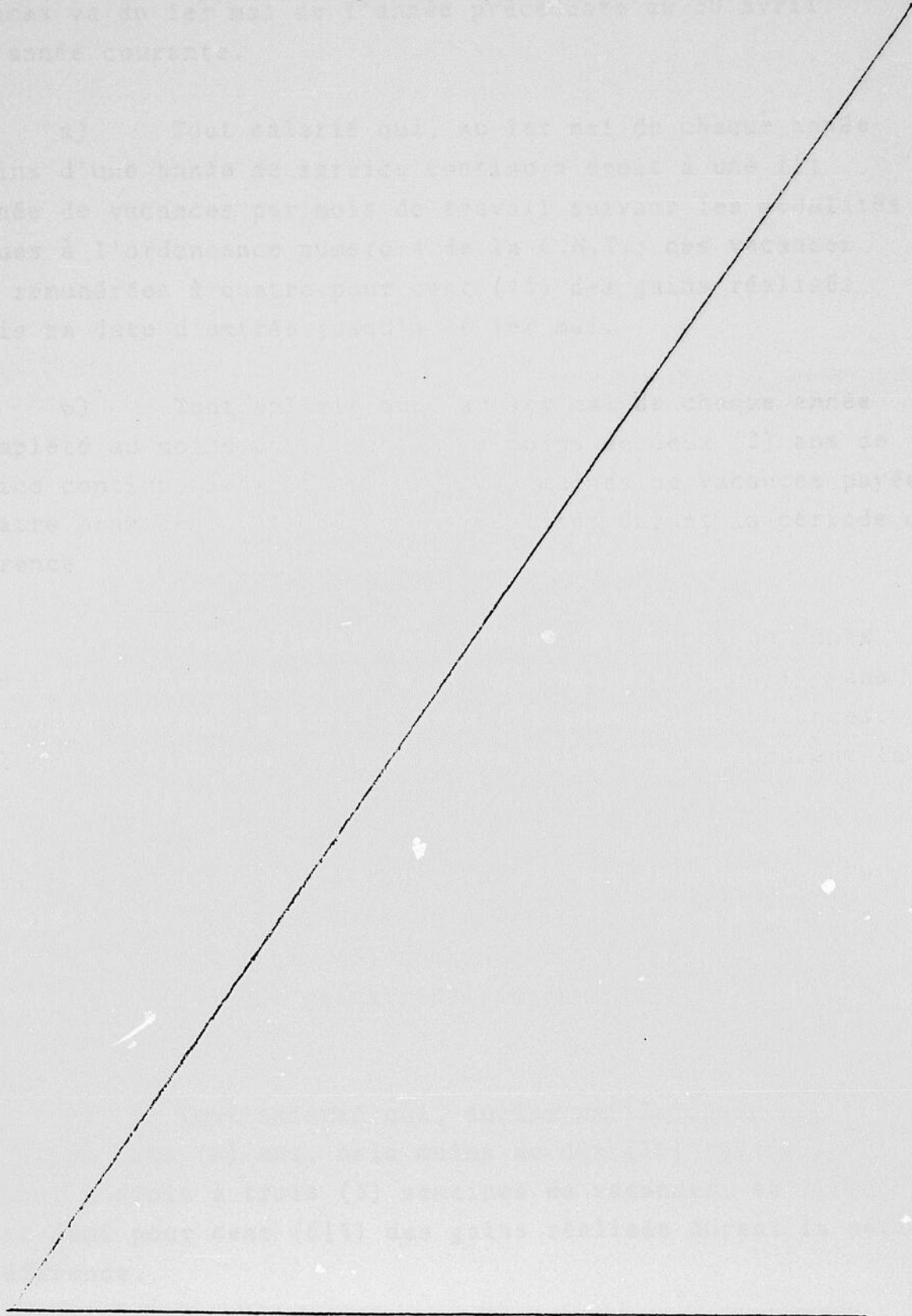
Si l'employé reçoit une compensation d'une compagnie d'assurances ou d'une commission gouvernementale, la compagnie n'est tenue que de lui payer la différence entre ce qu'il aurait reçu selon les dispositions des présentes et ce qu'il a reçu de la compagnie d'assurances ou de la commission gouvernementale.

1. Le Jour de l'An
2. Le Lendemain du Jour de l'An
3. Le Lundi de Pâques
4. La Fête de la Reine
5. La Saint-Jean-Baptiste
6. La Confédération
7. La Fête du Travail
8. L'Action de Grâces
9. La Veille de Noël
10. Le Jour de Noël
11. Le Lendemain de Noël
12. La Veille du Jour de l'An

Après entente entre les parties, une fête peut être déplacée à la condition d'obtenir l'approbation écrite des deux tiers (2/3) des salariés membres du Syndicat, présents au travail au moment de cette requête.

14.02 Si une fête survient un vendredi, les salariés affectés à l'équipe de nuit, verront leurs fêtes devancées au jour précédent.

14.03 Si une fête survient un samedi et/ou un dimanche, elle est reportée au premier jour ouvrable suivant.



ARTICLE 15- VACANCES

15.01 Droit aux vacances

La période de référence donnant droit aux vacances va du 1er mai de l'année précédente au 30 avril de l'année courante.

a) Tout salarié qui, au 1er mai de chaque année a moins d'une année de service continu a droit à une (1) journée de vacances par mois de travail suivant les modalités prévues à l'ordonnance numéro 4 de la C.N.T.; ces vacances sont rémunérées à quatre pour cent (4%) des gains réalisés depuis sa date d'entrée jusqu'à ce 1er mai.

b) Tout salarié qui, au 1er mai de chaque année a complété au moins un (1) an, mais moins de deux (2) ans de service continu, a droit à deux (2) semaines de vacances payées à quatre pour cent (4%) des gains réalisés durant la période de référence.

c) Tout salarié qui, au 1er mai de chaque année a complété au moins deux (2) ans, mais moins de cinq (5) ans de service continu, a droit à deux (2) semaines de vacances, et il reçoit cinq pour cent (5%) des gains réalisés durant la période de référence.

d) Tout salarié qui, au 1er mai de chaque année a complété cinq (5) ans, mais moins de huit (8) ans de service continu, a droit à trois (3) semaines de vacances, et il reçoit six pour cent (6%) des gains réalisés durant la période de référence.

e) Tout salarié qui, au 1er mai de chaque année a complété huit (8) ans, mais moins de dix (10) ans de service continu, a droit à trois (3) semaines de vacances, et il reçoit six et demi pour cent (6½%) des gains réalisés durant la période de référence.

f) Tout salarié qui, au 1er mai de chaque année a complété dix (10) ans, mais moins de douze (12) ans de service continu, a droit à trois (3) semaines de vacances, et il reçoit sept et demi pour cent (7½%) des gains réalisés durant la période de référence.

g) Tout salarié qui, au 1er mai de chaque année a complété douze (12) ans, mais moins de quinze (15) ans de service continu, a droit à trois (3) semaines de vacances, et il reçoit huit pour cent (8%) des gains réalisés durant la période de référence.

h) Tout salarié qui, au 1er mai de chaque année a complété quinze (15) ans, mais moins de vingt (20) ans de service continu, a droit à quatre (4) semaines de vacances, et il reçoit huit et demi pour cent (8½%) des gains réalisés durant la période de référence.

i) Tout salarié qui, au 1er mai de chaque année a complété vingt (20) ans et plus de service continu, a droit à quatre (4) semaines de vacances, et il reçoit neuf pour cent (9%) des gains réalisés durant la période de référence.

j) Choix de la période

L'employeur ferme son établissement pour les deux (2) dernières semaines complètes de juillet pour la prise de vacances des salariés.

Pour les salariés ayant droit à plus de deux (2) semaines de vacances, le choix de la prise des 3e et 4e semaines de vacances se fait selon la préférence d'un salarié, par ordre d'ancienneté, sous réserves des besoins de la production et après entente avec l'employeur. Les semaines de vacances peuvent être prises de façon consécutive.

La prise de vacances est obligatoire pour tout salarié à chaque année.

Toute période de vacances doit être confirmée au salarié par l'employeur au moins quarante-cinq (45) jours à l'avance.

15.02 Paiement des vacances

Tout salarié doit recevoir sa rémunération de vacances avant son départ en vacances pour les vacances effectivement prises.

15.03 Départ

Tout salarié qui quitte volontairement son emploi ou qui est congédié pour juste cause, reçoit au moment de son départ la rémunération de vacances à laquelle il a droit.

15.04 Si une ou plusieurs fêtes chômées et payées tombent pendant la période de prise de vacances annuelles de tout salarié, celui-ci a droit à autant de jours additionnels de vacances qu'il y a de telles fêtes.

15.05 Tout salarié requis de travailler pendant la période de fermeture de l'usine pour vacances annuelles est rémunéré à son taux de salaire régulier majoré de cinquante cents l'heure (0.50\$/h).

15.06 Si l'employeur requiert des salariés pour la période de vacances, ceux-ci sont choisis par ancienneté et conformément aux principes énoncés à l'article 16 des présentes.

ARTICLE 16 - ANCIENNETE

16.01 a) Tout salarié assujetti à la présente convention acquiert son droit d'ancienneté après soixante (60) jours travaillés pour le compte de l'employeur. Lorsque ces soixante (60) jours sont complétés, il faut calculer à rebours les jours ouvrables accumulés en partant de la dernière date d'embauchage ou réembauchage et c'est la date que donne le calcul à rebours de ces soixante (60) jours qui sert à déterminer le rang d'ancienneté de ce salarié.

b) Durant qu'il complète la période d'essai tout salarié exerçant une occupation dans l'unité de négociation est assujetti à toutes les dispositions de la présente convention sauf que n'ayant aucun droit d'ancienneté, il ne peut y avoir de recours à la procédure de règlements de griefs, y inclus lors d'un congédiement, sauf dans le cas de réclamation de salaire ou autres avantages monétaires.

16.02 Lors du retour au travail d'un salarié régulier, à la suite d'un congé accordé en vertu de la présente convention, d'une maladie, d'une maladie industrielle ou d'accident du travail, l'ancienneté de cet employé est considéré comme continue. Le salarié reprend son ancienne occupation ou à défaut s'il ne peut remplir les exigences de la tâche dû à son handicap toute autre occupation que son ancienneté lui permet et dont il peut remplir les exigences de la tâche.

16.03 L'ancienneté de tout salarié se perd:

1. pour abandon volontaire de l'emploi;
2. pour congédiement pour juste cause;
3. pour une absence pour maladie non professionnelle, un accident autre qu'un accident de travail d'une durée n'excédant pas, dans chaque cas, la durée du service continu jusqu'à concurrence de deux (2) ans;

4. dans le cas de mise à pied pour manque de travail pour une absence excédant la durée du service continu avec un minimum de six (6) mois jusqu'à concurrence de deux (2) ans.

Toutefois, un salarié ayant moins d'un (1) an de service continu qui a perdu son ancienneté suite à sa mise à pied et qui est réembauché par l'employeur dans les douze (12) mois qui suivent sa mise à pied, se verra reconnaître par l'employeur sa pleine ancienneté, tout comme s'il n'y avait pas eu de perte d'ancienneté.

5. pour défaut de se rapporter au travail dans un délai de dix (10) jours ouvrables qui suivent la réception d'un avis de rappel au travail par lettre recommandée avec copie au syndicat.

S'il s'agit d'un salarié ayant un emploi alors que l'Employeur le rappelle au travail, ce salarié doit faire connaître à l'Employeur son intention de retour au travail dans un délai de cinq (5) jours ouvrables et retourner au travail au plus tard la seizième (16^e) journée ouvrable qui suit son rappel, sous peine de perdre ses droits d'ancienneté. Il est entendu qu'un tel salarié doit avoir la garantie de travailler au moins quatre (4) semaines à compter de son retour au travail.

16.04 Dans tous les cas de mise à pied, de promotion, de dégradation, de transfert et de réembauchage, l'ancienneté prévaudra pourvu que le salarié qui en a le plus soit capable de remplir les exigences normales de la tâche, après une période d'entraînement de trois (3) semaines. En cas de grief, l'employeur accepte le fardeau de la preuve.

Cette clause n'a pas pour but de donner un entraînement à un candidat qui ne possède pas les qualifications de base pour remplir le poste.

16.05 Sauf en cas de bris graves à l'outillage, manque de force motrice, et en cas de force majeure (Act of God), toute mise à pied pour manque de travail avant de devenir effective doit être précédée d'un affichage au poinçon, d'au moins quarante-huit (48) heures à l'avance. Cet affichage doit contenir la date de mise à pied et le nom de chaque salarié visé. Ces heures d'affichage doivent se comptabiliser, à l'extérieur, d'au moins deux (2) jours ouvrables. De plus, chaque salarié ainsi mis à pied doit recevoir de l'employeur pendant les heures régulières de travail un avis personnel d'au moins huit (8) heures. Cette clause ne s'applique qu'à un salarié régulier.

Cependant, si l'employeur requérait les services d'un salarié pour une journée supplémentaire de travail, après que celui-ci ait reçu l'avis prévu ci-devant, il ne serait pas tenu de lui donner un autre avis de huit (8) heures, mais ce salarié peut refuser de demeurer au travail. Si la période requise dépasse une journée, l'avis ci-devant s'applique.

16.06 Dans les trente (30) jours suivant la signature de la présente convention et à intervalle de quarante-vingt-dix (90) jours civils, une liste d'ancienneté sera affichée dans un endroit accessible à tous les salariés.

Cette liste indique le nom des employés, leur occupation, ainsi que leur ancienneté. Deux (2) copies de cette liste d'ancienneté sont fournies en même temps au syndicat.

16.07 Tout grief relatif à la liste d'ancienneté est soumis au gérant de l'usine ou son représentant dans les trente (30) jours qui suivent l'affichage de telle liste. Tout grief relatif à cette liste et qui n'a pas été réglé à la satisfaction de l'une ou l'autre des parties aux présentes, est soumis à l'arbitrage en la manière prévue à l'article 9.

16.08 Dans tous les cas de promotion, d'occupation vacante, de nouvelle occupation et d'ouverture d'emploi, que l'employeur entend combler, l'employeur doit afficher pendant trois (3) jours ouvrables la fonction offerte, et après ce délai, il devra suivre les dispositions de l'article 16.04 de la convention collective.

L'avis d'affichage doit indiquer les informations suivantes:

- le titre de l'occupation
- le taux de salaire correspondant
- les qualifications requises
- la date d'expiration de l'affichage

Les qualifications indiquées sur l'avis d'affichage doivent être pertinentes et en relation avec l'emploi affiché.

L'occupation offerte doit être comblée dans les dix (10) jours ouvrables suivant la fin de la période d'affichage.

16.09 Tout salarié, promu ou transféré à une occupation à l'emploi de l'employeur mais en dehors de l'unité de négociation, conserve et accumule son ancienneté pour une période de six (6) mois. Au terme d'une période de cinq (5) mois soit au plus tard dix (10) jours ouvrables, après ce délai, ce salarié doit décider et aviser par écrit, l'employeur ainsi que le syndicat de son intention d'accepter de façon permanente ce poste et en ce cas, son ancienneté prend fin.

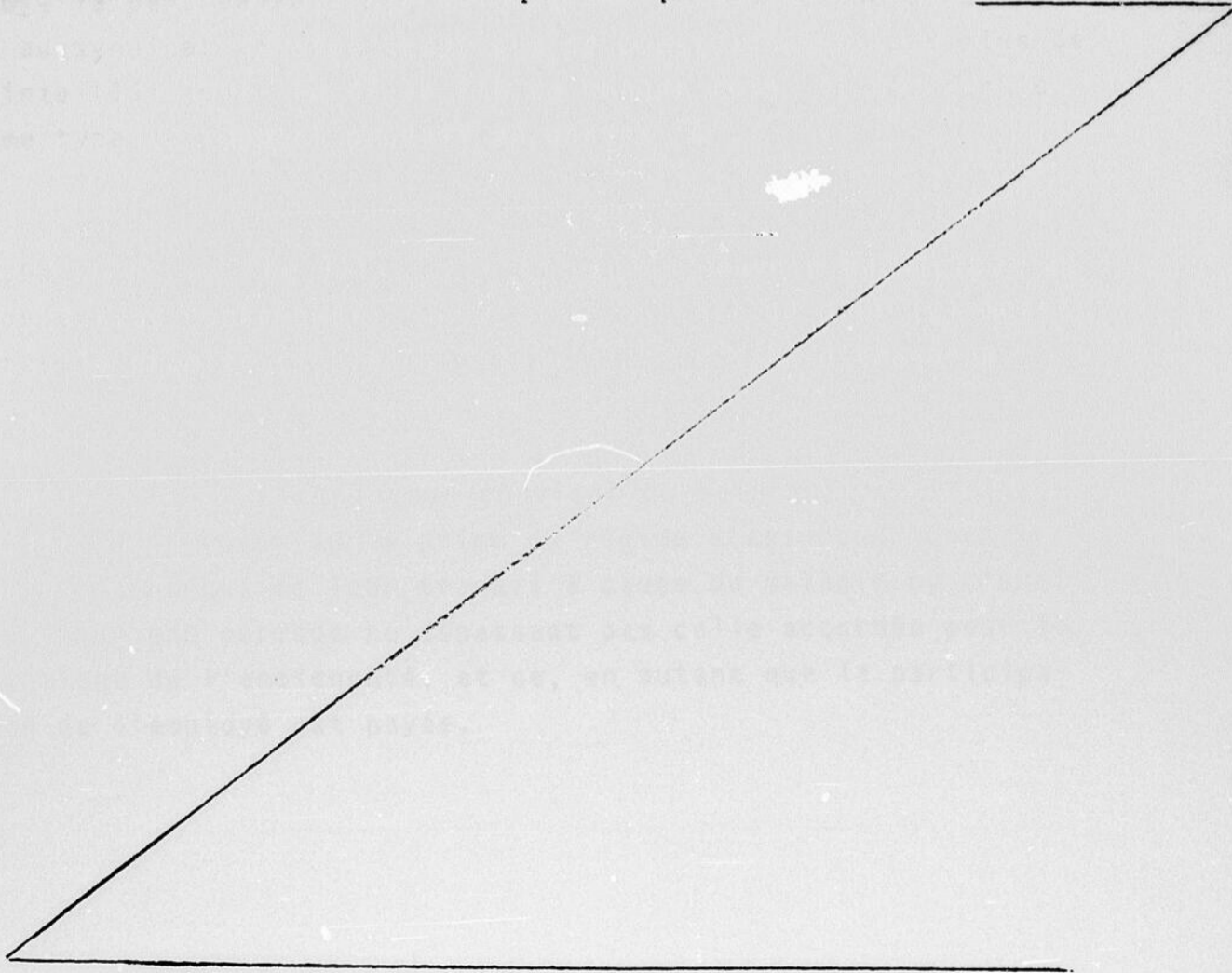
16.09 Si le salarié refuse le poste, il doit dans les quinze (15) jours ouvrables qui suivent l'avis ci-haut prévu, réintégrer le poste qu'il occupait avant tel événement; à défaut de se conformer à ces délais, il perd ses droits d'ancienneté.

16.10 Affectation temporaire

Tout salarié qui est classé et qui est assigné temporairement à l'exécution d'une fonction comportant un taux de salaire supérieur à celui de sa propre classification, doit recevoir le taux de salaire applicable à la classification supérieure pour chaque heure travaillée, en autant que l'affectation temporaire est d'une durée de huit (8) heures consécutives ou plus.

16.11 Tout salarié assigné temporairement à la demande de l'employeur à l'exécution d'une fonction comportant un taux de salaire inférieur à celui de sa propre classification conserve le taux de salaire de sa propre classification.

16.12 Tout salarié qui utilise son ancienneté pour déplacer un autre salarié dans le processus de mise à pied, prend le taux de salaire de l'occupation qu'il effectue.



ARTICLE 17 - L'ASSURANCE-GROUPE

17.01 Le choix des bénéficiaires du régime d'assurance-groupe collective et de l'assureur appartient au syndicat.

17.02 L'employeur contribuera la somme de deux dollars cinquante-cinq cents (2,55 \$) par semaine par employé célibataire participant au plan d'assurance-groupe, et la somme de cinq dollars et cinq cents (5,05 \$) par semaine par employé avec dépendant participant au plan d'assurance-groupe. Cette contribution s'applique aux garanties d'assurance-vie, d'assurance-vie familiale, d'assurance-maladie et d'assurance de décès et de mutilation-accidents.

Il est bien entendu que la participation de l'employeur prévue ci-haut n'excédera jamais cinquante pour cent (50%) du coût de la prime totale (incluant couverture assurance-salaire) du plan d'assurance-groupe.

17.03 L'employeur déduit de la paie de chaque employé la part payable par celui-ci. Cette retenue sera remise au syndicat en même temps que sa participation, pas plus de quinze (15) jours après la fin de chaque mois, et ce, sur le même type de rapport produit en annexe "C".

17.04 Le délai d'attente pour pouvoir participer au groupe avec contribution de l'employeur est de deux (2) mois après le premier (1er) du mois suivant la date d'embauche.

17.05 L'employeur convient de maintenir sa participation au paiement de la prime du régime d'assurance pour les employés absents de leur travail à cause de maladie ou d'accident pour une période ne dépassant pas celle accordée pour le maintien de l'ancienneté, et ce, en autant que la participation de l'employé est payée.

17.06 L'employeur convient de maintenir sa participation au paiement de la prime du régime d'assurance pour les employés absents de leur travail à cause d'accident de travail ou de maladie industrielle survenu alors que l'employé était au travail, et ce en autant que la participation de l'employé est payée.

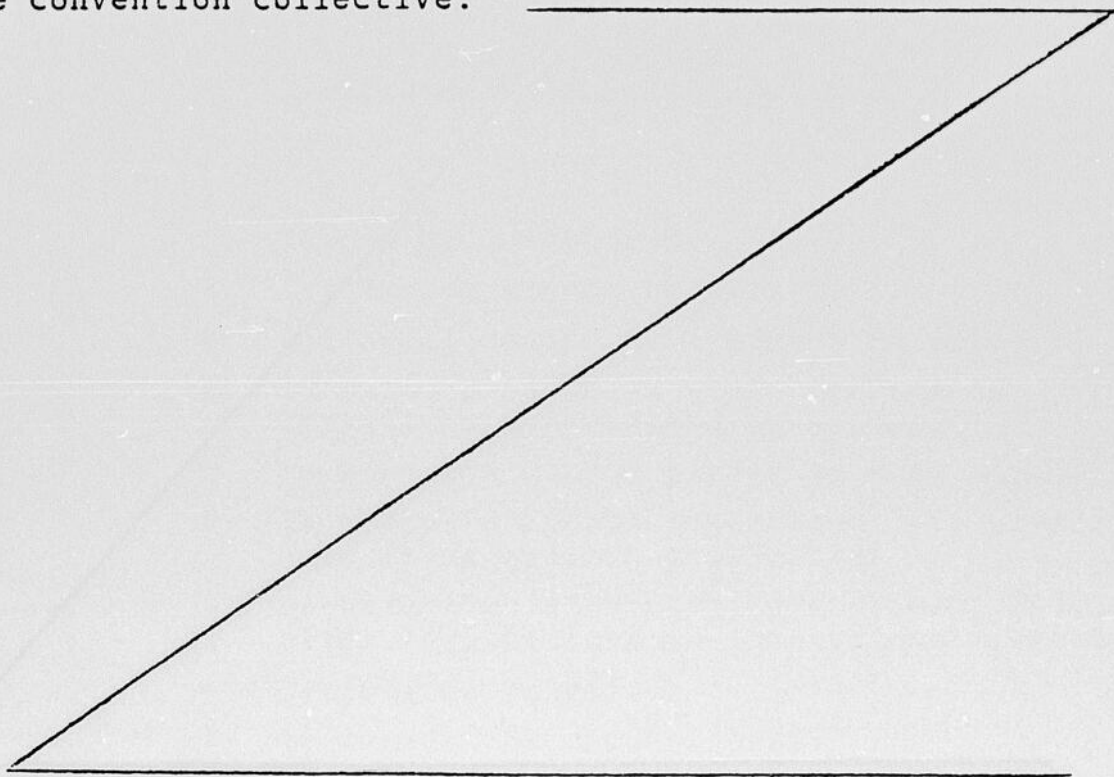
17.07 Pour un employé absent de son travail par suite de mise à pied, l'employeur contribue la somme de un dollar et trente (1.30\$) par semaine pour l'employé célibataire et la somme de deux dollars cinquante (2.50\$) pour l'employé avec dépendant, et ce pour un maximum d'un (1) mois.

17.08 Dans les cas de congédiement contesté par grief, l'employeur verse sa contribution jusqu'à ce que la sentence arbitrale soit rendue, et ce en autant que la participation de l'employé est payée.

17.09 L'employeur fait remplir à tout nouvel employé au moment de son embauche les formules d'assurance et fait remise au syndicat en même temps que la retenue prévue à 17.03.

17.10 L'assurance est obligatoire pour tous les employés éligibles.

17.11 L'annexe "C" fait partie intégrante de la présente convention collective.

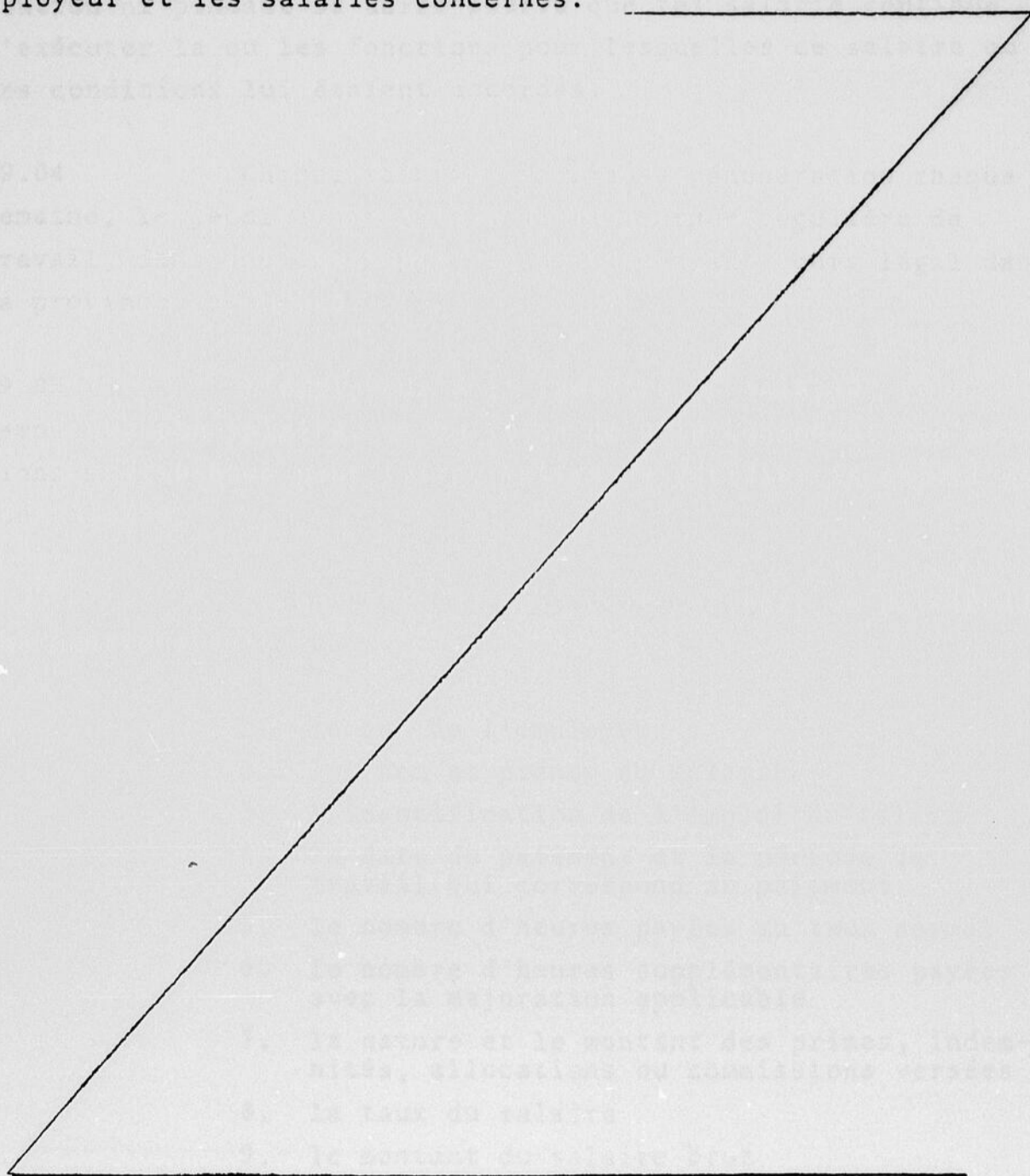


ARTICLE 18- PERIODE DE REPOS

18.01 Tout salarié a droit à deux (2) périodes de repos de douze (12) minutes prises vers le milieu de chaque demi-journée de travail.

 Pour les salariés de l'équipe de jour, la période de repos du matin est prise de 9h30 à 9h42 et celle de l'après-midi de 15h00 à 15h12.

 Il n'y a pas de travail de production effectué durant les périodes de repos, sauf s'il y a entente entre l'employeur et les salariés concernés.



ARTICLE 19- SALAIRES

19.01 Les taux de salaire et les occupations professionnelles apparaissant à l'annexe "A" de la présente convention en font partie intégrante.

19.02 Le mode de rémunération pour le travail régi par la présente convention est à base de taux horaire.

19.03 Tout salarié qui bénéficie de conditions de travail et de taux de salaire supérieurs à ceux prévus à la présente convention ne verra pas ses avantages diminués ou enlevés au moment de l'entrée en vigueur de la présente convention ni pendant sa durée pourvu que tel salarié continue d'exécuter la ou les fonctions pour lesquelles ce salaire ou ces conditions lui étaient accordés.

19.04 Chaque salarié recevra sa rémunération chaque semaine, le jeudi avant la fin de la journée régulière de travail, dans une enveloppe, en monnaie ayant cours légal dans la province de Québec.

19.05 L'employeur doit remettre au salarié, en même temps que son salaire, un bulletin de paie contenant des mentions suffisantes pour lui permettre de vérifier le calcul de son salaire.

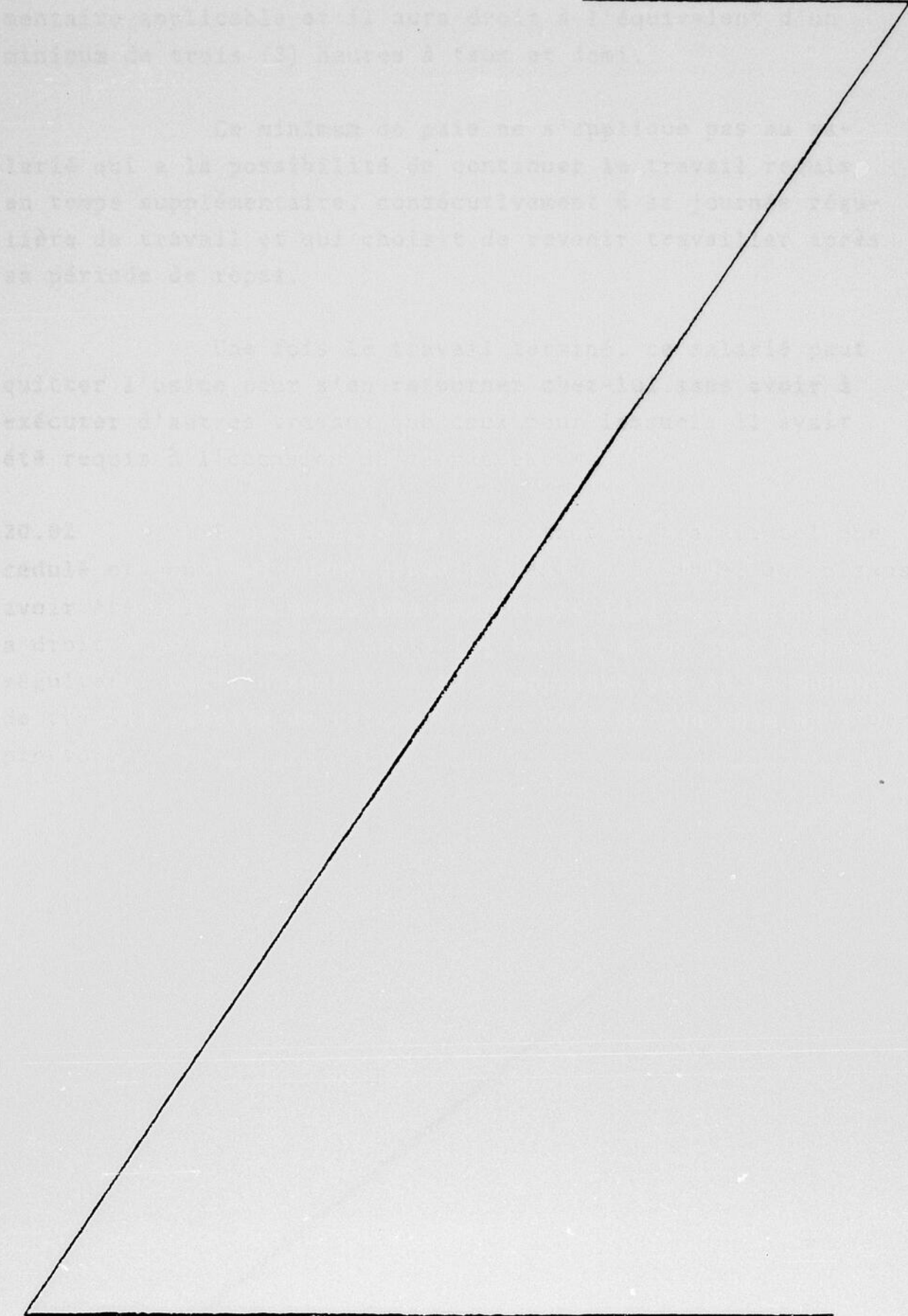
Ce bulletin de paie doit contenir en particulier les mentions suivantes:

1. le nom de l'employeur
2. les nom et prénom du salarié
3. l'identification de l'emploi du salarié
4. la date du paiement et la période de travail qui correspond au paiement
5. le nombre d'heures payées au taux normal
6. le nombre d'heures supplémentaires payées avec la majoration applicable
7. la nature et le montant des primes, indemnités, allocations ou commissions versées
8. le taux du salaire
9. le montant du salaire brut
10. la nature et le montant des déductions opérées
11. le montant du salaire net versé au salarié

19.06

Cotisation au Comité paritaire

La cotisation au Comité paritaire de l'industrie du meuble sera défrayée entièrement par l'employeur, pour le total des deux (2) parties.



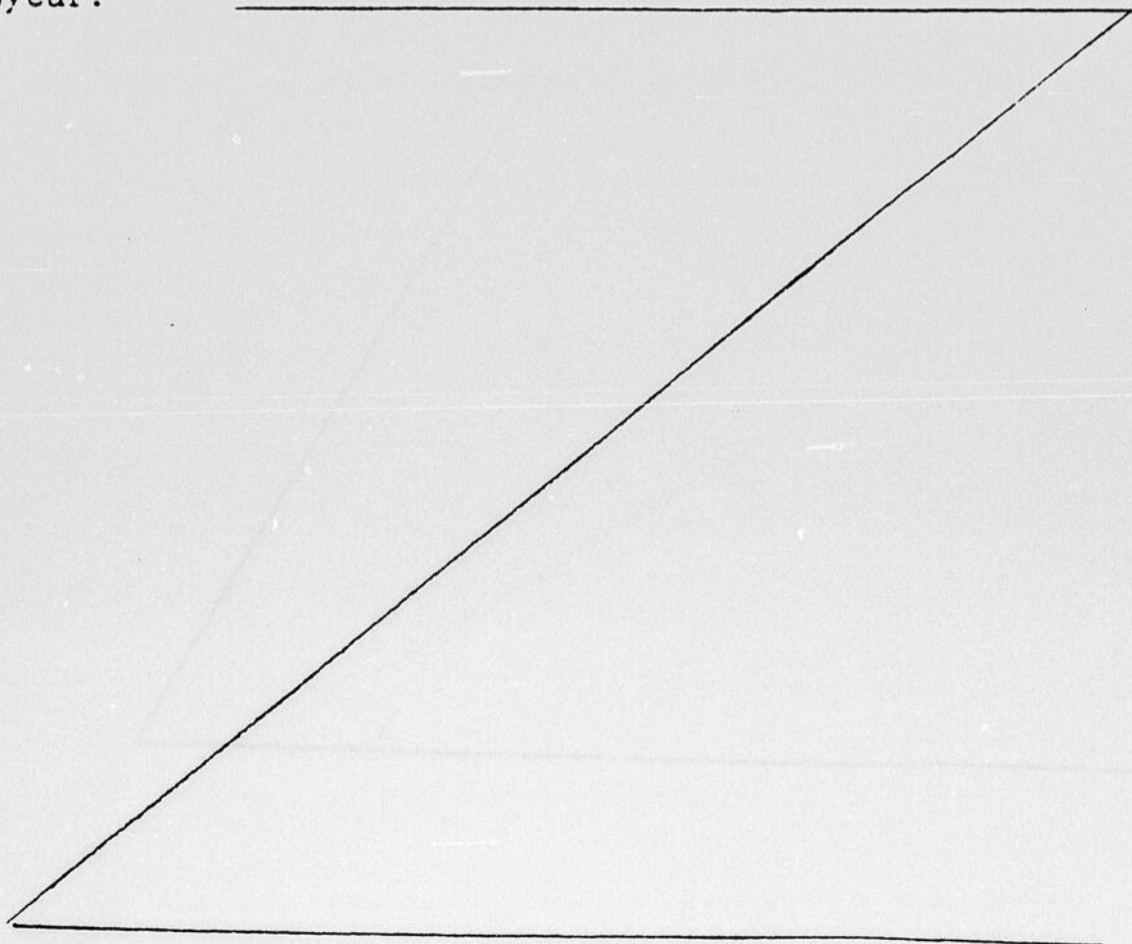
ARTICLE 20- RAPPEL AU TRAVAIL

20.01 Tout salarié rappelé au travail après avoir quitté l'établissement sera payé au taux de temps supplémentaire applicable et il aura droit à l'équivalent d'un minimum de trois (3) heures à taux et demi.

 Ce minimum de paie ne s'applique pas au salarié qui a la possibilité de continuer le travail requis, en temps supplémentaire, consécutivement à sa journée régulière de travail et qui choisit de revenir travailler après sa période de repas.

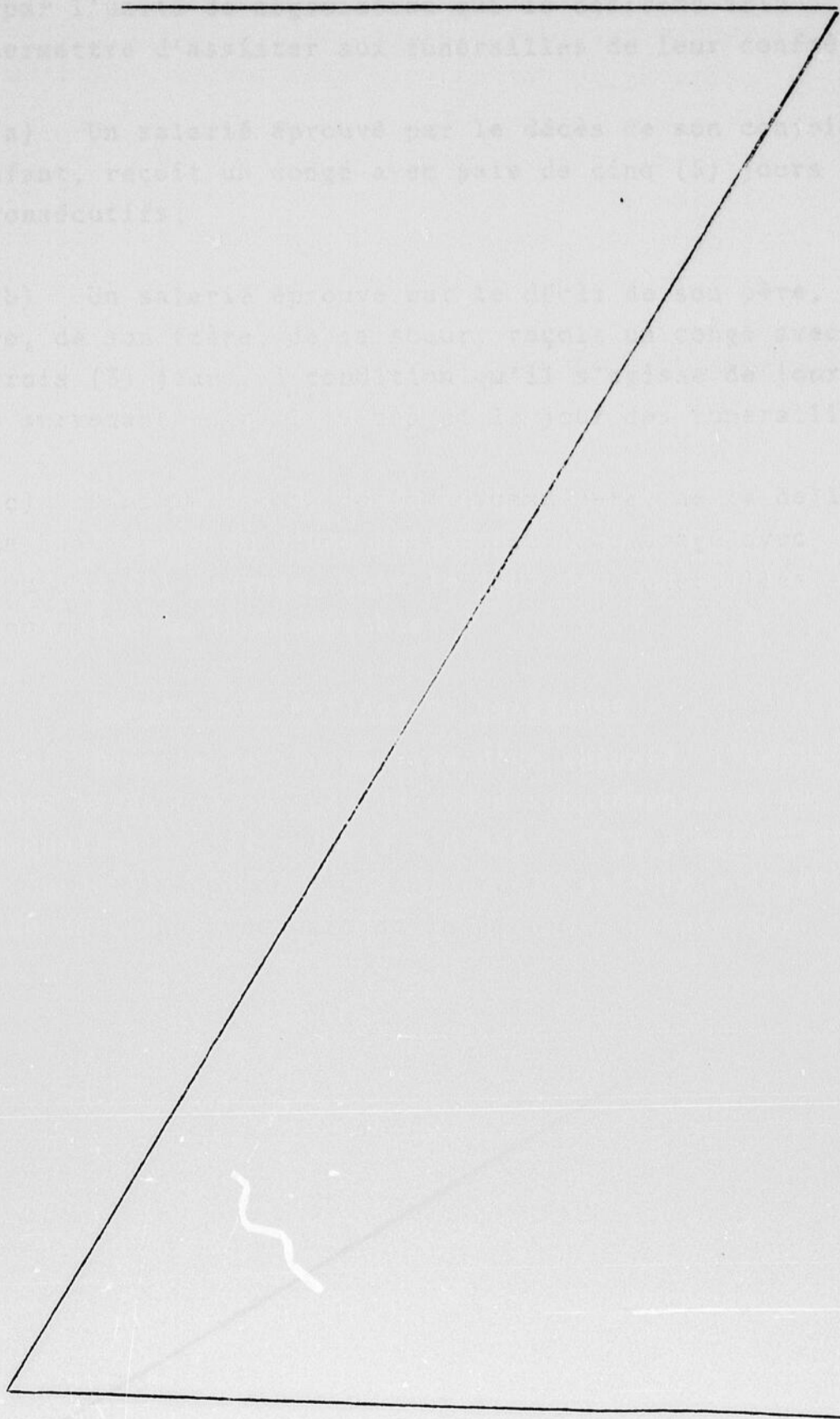
 Une fois le travail terminé, ce salarié peut quitter l'usine pour s'en retourner chez-lui sans avoir à exécuter d'autres travaux que ceux pour lesquels il avait été requis à l'occasion de ce rappel.

20.02 Tout salarié se rapportant au travail tel que cédulé et pour qui aucun travail n'est disponible, et ce sans avoir été avisé au moins une demi-heure ($\frac{1}{2}$ h) au préalable, a droit à un minimum de trois (3) heures à son taux horaire régulier. Cette disposition ne s'applique pas si le manque de travail résulte de circonstances hors du contrôle de l'employeur.



ARTICLE 21- VALIDITE

21.01 Toute disposition de cette convention qui serait à l'encontre de toute loi, ordonnance d'ordre fédéral ou provincial est non avenue, mais n'affecte pas d'autant la validité des autres dispositions de telle convention.



ARTICLE 22- CONGES SOCIAUX

22.01 Congés pour deuil

Au décès d'un salarié, l'employeur accorde un congé sans solde d'une demi-journée à tous les salariés couverts par l'unité de négociation qui le désirent afin de leur permettre d'assister aux funérailles de leur confrère.

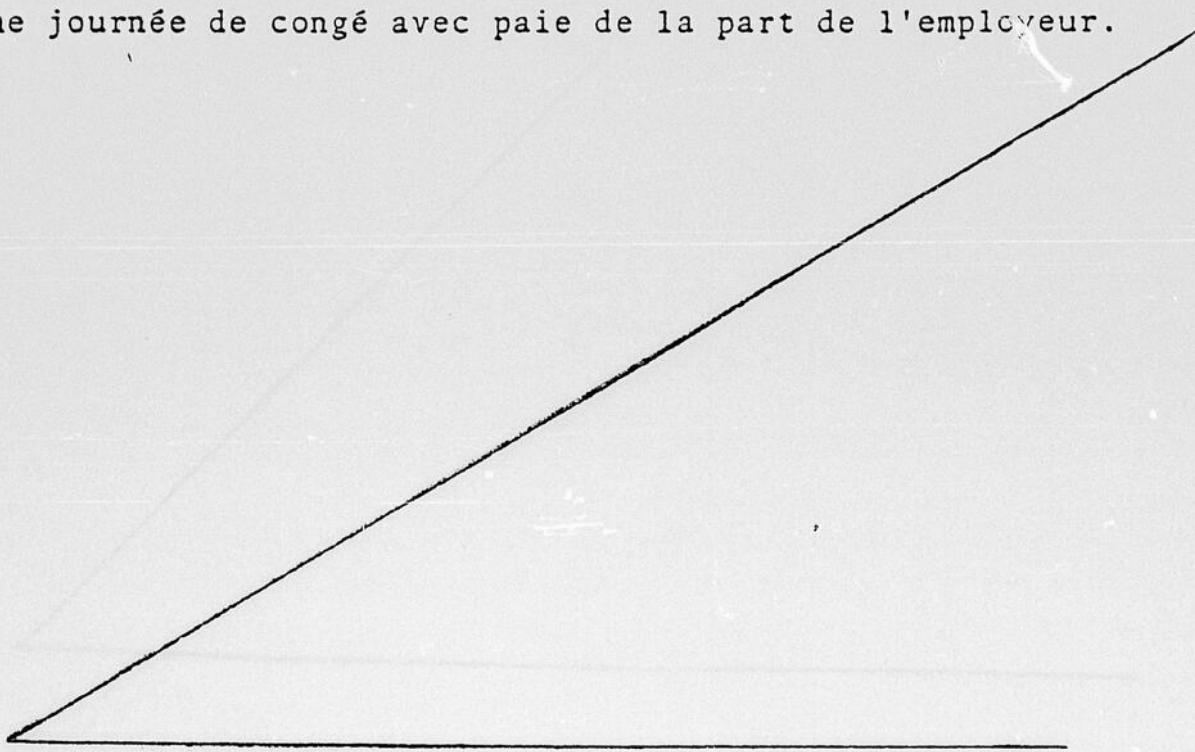
22.02 a) Un salarié éprouvé par le décès de son conjoint, de son enfant, reçoit un congé avec paie de cinq (5) jours ouvrables consécutifs;

b) Un salarié éprouvé par le décès de son père, de sa mère, de son frère, de sa soeur, reçoit un congé avec paie de trois (3) jours, à condition qu'il s'agisse de jours ouvrables survenant entre le décès et le jour des funérailles.

c) Dans le cas du décès du beau-père, de la belle-mère, d'un beau-frère ou d'une belle-soeur, ce congé avec solde est d'une (1) journée, soit le jour des funérailles, si elles ont lieu un jour ouvrable.

22.03 Congés pour mariage et naissance

Dans le cas du mariage d'un salarié, l'employeur accorde avec solde une journée de congé supplémentaire aux vacances auxquelles un tel salarié a droit. S'il s'agit de la naissance ou de l'adoption d'un enfant, le salarié a droit à une journée de congé avec paie de la part de l'employeur.



ARTICLE 23-

CHANGEMENTS TECHNOLOGIQUES

23.01 Si, après la signature de la présente convention, des tâches ou occupations sont ajoutées ou si les tâches ou occupations existantes dans la convention sont modifiées à la suite de nouveaux outillages, de nouvelles machineries ou pour d'autres raisons, les taux de salaire et les qualifications de base pour les tâches ajoutées ou modifiées seront négociées entre les parties.

S'il n'y a pas entente, dans les trente (30) jours la compagnie paiera le taux proposé par elle et déterminera les qualifications de base. Le syndicat ou les employés pourront faire un grief et la décision de l'arbitre sera rétroactive à partir du moment où les taux de la tâche ajoutée ou modifiée aura été mis en vigueur. Il est entendu que dans un tel cas l'arbitre de grief doit être un ingénieur industriel.



ARTICLE 24 - DUREE DE LA CONVENTION

24.01 La présente convention collective entre en vigueur le 1er janvier 1985 et se termine le 31 décembre 1985.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à L'ISLET, ce 19 ème jour du mois de mars 1985.

LES INDUSTRIES AMISCO LTEE

/ SYNDICAT NATIONAL DE LA METALLURGIE DE L'ISLET

par:

Serge Sirais

par:

Alphège Fortin

Jacques Lévesque

Jean-Pil Thibault

ANNEXE "A" -

<u>CLASSIFICATION</u>	<u>CLASSE</u>	<u>SALAIRE AU 01-01-1985</u>
Soudeur 1	10	9,78 \$
Soudeur 2	8	9,56
Resp. à la production Métal 1	10	9,78
Resp. à la production Métal 2	8	9,56
Préposé à l'entretien A-1	12	10,00
Préposé à l'entretien 1	10	9,78
Préposé à l'entretien 2	8	9,56
Outilleur 1	10	9,78
Outilleur 2	8	9,56
Homme d'échantillon	10	9,78
Tôlier A-1	10	9,78
Tôlier 1	8	9,56
Tôlier 2	5	9,23
Préposé plieuse 1	5	9,23
Préposé plieuse 2	4	9,12
Préposé presse mécanique 1	5	9,23
Préposé presse mécanique 2	3	9,02
Préposé au swager	2	8,91
Préposé scie circulaire	3	9,02
Décrocheur-vérificateur	3	9,02
Accrocheur-vérificateur	3	9,02
Chauffeur de camion	7	9,45
Préposé à la réception	6	9,33
Préposé charriot-élévateur	4	9,12
Préposé expédition	9	9,67
Préposé à l'emballage	4	9,12
Préposé à l'assemblage	8	9,56
Monteur	3	9,02
Resp. à la prod. du bois 1	10	9,78
Resp. à la prod. du bois 2	8	9,56
Préposé aux machines 1	5	9,23
Préposé aux machines 2	3	9,02
Peintre au vernis	5	9,23
Aide	2	8,91
Journalier	1	8,81
Commissionnaire	3	9,02
Application de poudre	5	9,23

ANNEXE "A" - (suite)

NOTES:

Pour tous les départements, le nouveau salarié est embauché à un salaire horaire de deux dollars (2 \$), inférieur au taux en vigueur au moment de son embauchage de la classification pour laquelle il est embauché.

Par la suite, il bénéficie d'une augmentation horaire de vingt-cinq cents (0,25 \$) à tous les trois (3) mois jusqu'à ce qu'il rejoigne le taux de sa classe avec un maximum d'un (1) an. A ce moment, le salarié est considéré comme classé.



ANNEXE "B"

CHEF D'EQUIPE POUR TRAVAIL

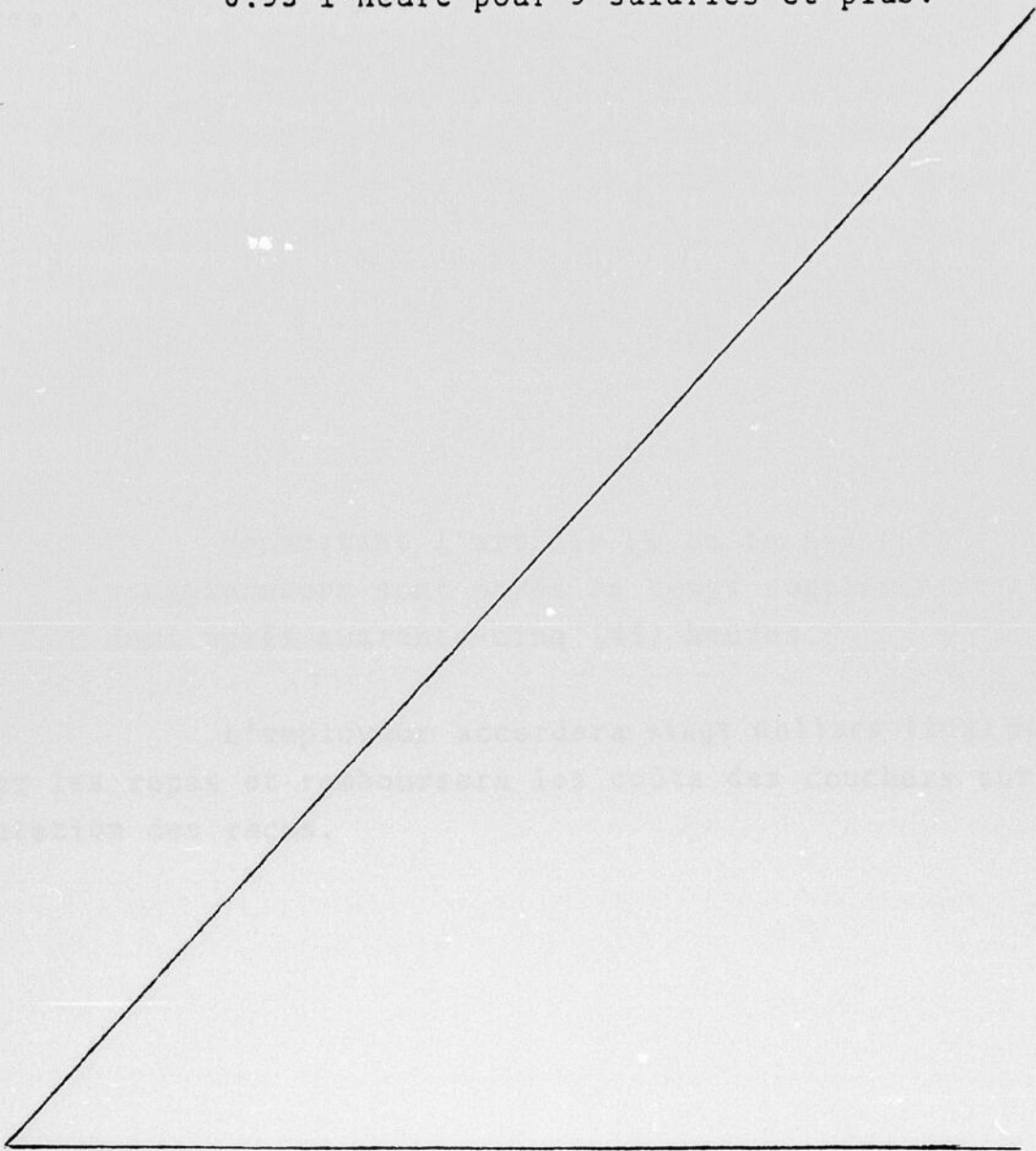
Tout salarié appelé à travailler comme chef d'équipe reçoit une prime de trente-cinq cents (.35\$) en plus de son taux de salaire ou en plus du taux de salaire le plus élevé sous sa responsabilité.

Cependant lorsqu'il s'agit d'équipe de travail non supervisée par un contremaître, la prime varie suivant le nombre d'employés travaillant sous les ordres du chef d'équipe:

0.60 l'heure pour 4 salariés ou moins

0.76 l'heure pour 5 à 8 salariés

0.95 l'heure pour 9 salariés et plus.



ANNEXE "B" (suite)

CONDITIONS SPECIALES

TRAVAIL EXTERIEUR

La compagnie transportera pendant les heures régulières de travail, au début et à la fin du travail, les salariés qui sont appelés à exécuter un travail temporaire en dehors de l'usine. Ceci excluant les camionneurs et leurs aides. Si le lieu de travail en dehors de l'usine exige plus d'une journée régulière de travail pour le transport, les salariés seront payés au taux de temps simple pour la durée du transport.

Lorsque le travail en dehors de l'usine est à une distance telle qu'il n'est pas possible aux salariés de réintégrer leur domicile, la compagnie assumera les frais de logement et de nourriture.

Lorsqu'un salarié est requis pour exécuter un travail en dehors de l'usine, et qu'il n'en a pas été averti avant de quitter son domicile, tous les repas sont à la charge de la compagnie, tant et aussi longtemps qu'il ne lui aura pas été possible de réintégrer son domicile.

CAMIONNEURS

Nonobstant l'article 13 de la présente convention, les camionneurs sont payés en temps supplémentaire taux et demi après quarante-cinq (45) heures.

L'employeur accordera vingt dollars (20\$) par jour pour les repas et remboursera les coûts des couchers sur présentation des reçus.

COUTURIERS et REMBOURREURS

La compagnie consent à ce que les fonctions de couturières, rembourreurs ou autres emplois s'y rattachant soient syndicables. Cependant, il s'agit actuellement d'emploi qui ne sont pas à plein temps.

Lorsque ces travaux seront à plein temps pour au moins deux (2) salariés, ces salariés devront adhérer au syndicat.

Tout salarié appelé à travailler sur une autre équipe que sur une équipe régulière reçoit une prime de trente-cinq cents (0,35 \$) l'heure en plus de son salaire.



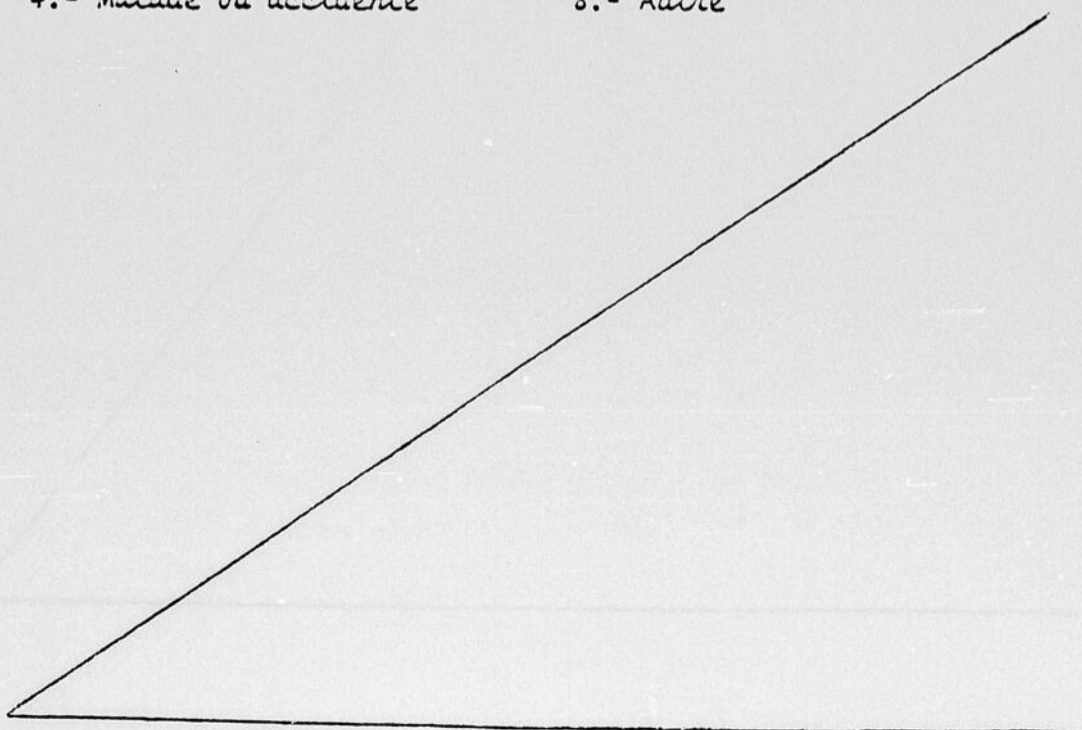
ANNEXE "C" -

STANDARD DE PRODUCTION

NOMS	MONTANT		CODE	DATE de l'événement s'il y a lieu

CODE:

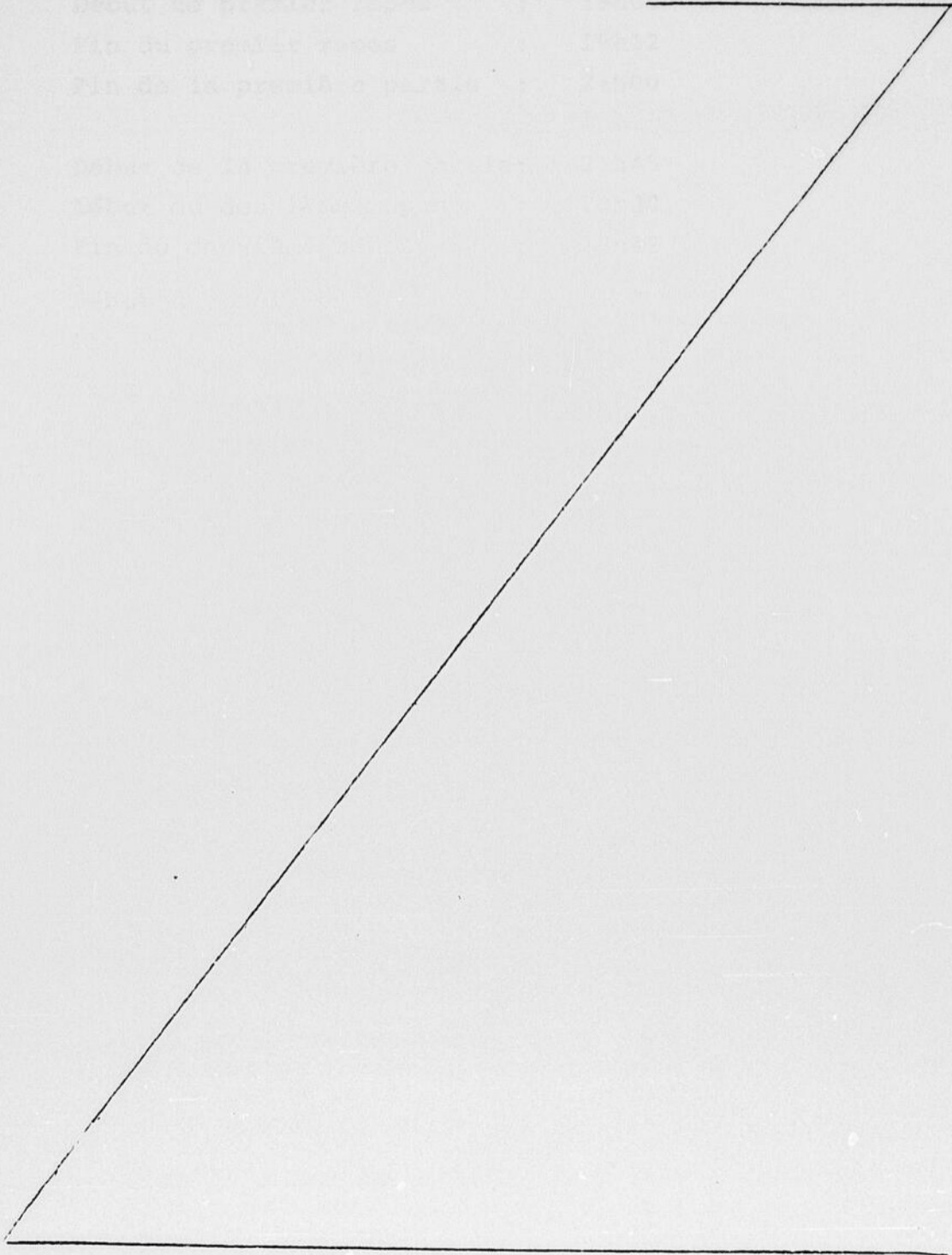
- | | |
|-------------------------|--------------------------|
| 1.- Paiement régulier | 5.- Accident de travail |
| 2.- Nouveau | 6.- Congédiement (grief) |
| 3.- Mise à pied | 7.- Départ |
| 4.- Malade ou accidenté | 8.- Autre |



ANNEXE "D"

STANDARD DE PRODUCTION

Si l'employeur décide d'établir des standards de production, il devra conclure une entente écrite préalable avec le représentant autorisé du syndicat en étude du temps et de mouvement avant l'émission.



ANNEXE "E"

HORAIRE CHIFFRE DE NUIT

Après entente entre les parties (réf. art. 12.02C) de la convention collective), l'horaire de chiffre de nuit et établi de la façon suivante:

Début de la première partie:	16h35
Début de premier repos	: 19h00
Fin du premier repos	: 19h12
Fin de la première partie	: 21h00

Début de la première partie:	21h45
Début du deuxième repos	: 23h30
Fin du deuxième repos	: 23h42
Début de troisième repos	: 1h30
Fin du troisième repos	: 1h42
Fin de la deuxième partie	: 3h20

TOTAL	10 heures
-------	-----------

Les journées fériées seront payées pour l'horaire régulier de cette équipe, soit 10 heures par jour.

ANNEXE "F" - HORAIRE DU SYSTEME DE FINITION

HORAIRE DE JOUR

Un applicateur et un aide

Début de la première partie	:	6 h 45
Début du premier repos	:	9 h
Fin du premier repos	:	9 h 12
Fin de la première partie	:	11 h
Début de la deuxième partie	:	12 h
Début du deuxième repos	:	14 h 30
Fin du deuxième repos	:	14 h 42
Fin de la deuxième partie	:	15 h 45

Un applicateur, deux accrocheurs, un aide, un journalier

Début de la première partie	:	7 h 30
Début du premier repos	:	9 h 30
Fin du premier repos	:	9 h 42
Fin de la première partie	:	12 h
Début de la deuxième partie	:	13 h
Début du deuxième repos	:	15 h
Fin du deuxième repos	:	15 h 12
Fin de la deuxième partie	:	16 h 30

Un des deux accrocheurs

Début de la première partie	:	7 h 30
Début du premier repos	:	9 h 42
Fin du premier repos	:	9 h 54
Fin de la première partie	:	13 h
Début de la deuxième partie	:	14 h
Début du deuxième repos	:	15 h 12
Fin du deuxième repos	:	15 h 24
Fin de la deuxième partie	:	16 h 30

Un applicateur et un accrocheur

Début de la première partie	:	8 h
Début du premier repos	:	10 h 30
Fin du premier repos	:	10 h 42
Fin de la première partie	:	13 h
Début de la deuxième partie	:	14 h
Début du deuxième repos	:	15 h 12
Fin du deuxième repos	:	15 h 24
Fin de la deuxième partie	:	17 h

ANNEXE "F" - (suite)

HORAIRE DE NUIT

Un applicateur et un accrocheur

Début de la première partie :	15 h 45
Début du premier repos :	18 h
Fin du premier repos :	18 h 12
Fin de la première partie :	20 h 15
Début de la deuxième partie :	21 h
Début du deuxième repos :	23 h
Fin du deuxième repos :	23 h 12
Début du troisième repos :	1 h 10
Fin du troisième repos :	1 h 22
Fin de la deuxième partie :	2 h 30

Un applicateur, un aide et un chef d'équipe

Début de la première partie :	16 h 30
Début premier repos :	19 h
Fin du premier repos :	19 h 12
Fin de la première partie :	21 h
Début de la deuxième partie :	21 h 45
Début du deuxième repos :	23 h 30
Fin du deuxième repos :	23 h 42
Début du troisième repos :	1 h 30
Fin du troisième repos :	1 h 42
Fin de la deuxième partie :	3 h 15

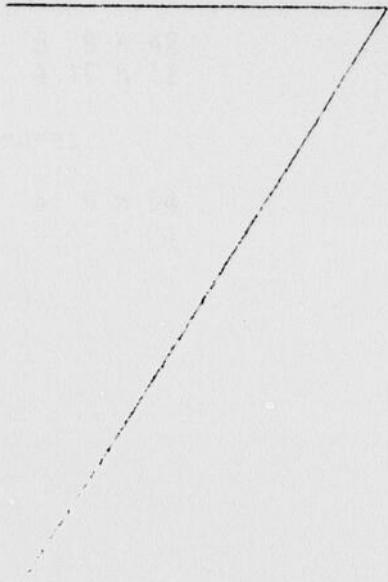
Un applicateur et un accrocheur

Début de la première partie :	17 h
Début du premier repos :	19 h 12
Fin du premier repos :	19 h 24
Fin de la première partie :	21 h 45
Début de la deuxième partie :	22 h 30
Début du deuxième repos :	24 h
Fin du deuxième repos :	24 h 12
Début du troisième repos :	2 h
Fin du troisième repos :	2 h 12
Fin de la deuxième partie :	3 h 45

ANNEXE "F" - (suite)

Les employés qui travaillent sur ces horaires prennent l'horaire des autres employés quand il n'y a pas de peinture.

Une prime de 0,20 \$ l'heure est appliquée pour les journées où le salarié aura à prendre son heure de dîner à un autre moment qu'entre midi (12 h) et treize heures (13 h). Aussi, entre vingt et une heures (21 h) et vingt et une heures quarante-cinq (21 h 45).



ANNEXE "G" - HORAIRE DE LA CHAINE D'ASSEMBLAGE

Nonobstant les dispositions de l'article 12 de la convention collective, il est convenu entre les parties ce qui suit:

A- HORAIRE DE TRAVAIL DE JOUR

Une équipe va dîner de 11 heures à 12 heures

- Repos avant-midi : 9 h 18 à 9 h 30
- Repos après-midi : 14 h 48 à 15 h

Une équipe va dîner de 12 heures à 13 heures

- Repos avant-midi : 9 h 30 à 9 h 42
- Repos après-midi : 15 h à 15 h 12

Une équipe va dîner de 13 heures à 14 heures

- Repos avant-midi : 9 h 42 à 9 h 54
- Repos après-midi : 15 h 12 à 15 h 24

HORAIRE DE TRAVAIL DE NUIT

Une équipe va dîner de 20 h 15 à 21 heures

- Premier repos : 18 h 48 à 19 h
- Deuxième repos : 23 h 18 à 23 h 30
- Troisième repos : 1 h 18 à 1 h 30

Une équipe va dîner de 21 heures à 21 h 45

- Premier repos : 19 h à 19 h 12
- Deuxième repos : 23 h 30 à 23 h 42
- Troisième repos : 1 h 30 à 1 h 42

Une équipe va dîner de 21 h 45 à 22 h 30

- Premier repos : 19 h 12 à 19 h 24
- Deuxième repos : 23 h 42 à 23 h 54
- Troisième repos : 1 h 42 à 1 h 54

B- Une prime de 0,20 \$ l'heure est appliquée pour les journées où le salarié aura à prendre son heure de dîner à un autre moment qu'entre midi (12 h) et treize heures (13 h). Aussi entre vingt et une heures (21 h) et vingt et une heures quarante-cinq (21 h 45).

C- Les parties peuvent convenir après entente écrite de modifier les dispositions ci-haut mentionnées.

