

199-01

Gouvernement du Québec
Bureau du commissaire
général du travail

DÉPÔT

 Dépôt N°: **01722-8**

8	3	0	1	0	2	0
---	---	---	---	---	---	---

La présente atteste que le Commissaire Général du Travail a reçu pour dépôt, suivant l'article 72 du code du travail, le document ci-dessous

 Certificat accordé Dépôt refusé

Objet	<input type="checkbox"/> 1 ^{ère} convention	<input checked="" type="checkbox"/> Renouvellement	<input type="checkbox"/> Entente	<input type="checkbox"/> Autres	Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances	M-199-01
Date	Signature	Reception	Durée	Du	Au	Nombre de salariés régis par la convention collective
	82-09-27	82-11-19		82-09-18	84-09-17	90

Association	Employeur
<input type="checkbox"/> Déposant Syndicat des Employés de Casavant Frères Limitée 1871 des Cascades St-Hyacinthe, Québec J2S 3J4	<input type="checkbox"/> Déposant Casavant Frères Limitée 400 rue Girouard St-Hyacinthe, Québec J2S 2Y2

Unité de négociation

"Tous les salariés"

CASAVANT FRÈRES LIMITÉE

Région	06-04	Activité	3994(5)	Affiliation	10
--------	--------------	----------	----------------	-------------	-----------

1
2
3
4
5
6
7
8
9
10
11

1
2
3
4
5
6
7
8
9
10
11

1
2
3
4
5
6
7
8
9
10
11

Voir au verso pour les codes

Remarques

DEPOSANT: Centrale des Syndicats
Démocratiques
Att: Pierre Jean
11 rue Chapleau
Granby, Québec
J2G 6K1

Pour le commissaire général du travail

Signature	Date
<i>Pugette David</i>	83-01-11

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

003 (011)

RECHERCHE

'82 NOV 19 13 40

CONVENTION COLLECTIVE

DE TRAVAIL

ENTRE

CASAVANT FRERES LIMITEE

ci-après appelée: "EMPLOYEUR"

ET

LE SYNDICAT DES EMPLOYES DE CASAVANT FRERES LIMITEE (CSD)

ci-après appelé: "SYNDICAT"

ARTICLE 1 DEFINITION

- 1.01 Dans la présente convention collective de travail, à moins que le contexte ne s'y oppose, les termes suivants signifient:
- 1.02 Chef d'équipe:
- a) Son travail consiste à faire la distribution et voir à l'exécution du travail suivant les instructions du contremaître. Il est de son ressort de rapporter au comité de santé et sécurité tout manquement aux règles de sécurité. Il ne travaille que lorsque tous les salariés qui sont sous sa responsabilité sont à leur poste de travail.
 - b) La preuve de l'Employeur en cas de sanction disciplinaire imposée suite à la non-exécution du travail selon les normes établies, ne peut reposer sur le témoignage du chef d'équipe.
- 1.03 Contremaître général, contremaître, assistant-contremaître:
- a) Toute personne ayant l'autorité de diriger, de contrôler et de surveiller tout salarié sous sa charge et qui ne peut être restreint à aucun travail manuel au service de l'Employeur.
 - b) Nonobstant le paragraphe précédent ils peuvent toujours travailler manuellement pour des fins d'apprentissage et d'entraînement de salarié et dans les cas d'initiation de salarié à de nouvelles fonctions ou à des opérations inhabituelles.
 - c) Nonobstant les paragraphes précédents le contremaître de l'harmonie peut faire du travail manuel sur les échantillons dans son département, avec un maximum de trois (3) heures consécutives par journée de travail, à condition qu'il n'y ait pas de salarié mis à pied dans ce département, qu'il y ait un chef d'équipe dans ce département et qu'il n'y ait pas de salarié transféré dans un autre département sauf pour formation professionnelle.
 - d) Le contremaître de l'harmonie peut, sans limite d'heures, travailler à l'extérieur comme voyageur s'il est le représentant officiel de l'Employeur.
 - e) Pour toute violation concernant les paragraphes précédents, l'Employeur paie au Syndicat une amende de vingt-cinq dollars (25.00\$) par journée ou fraction de journée.
 - f) L'Employeur doit donner par écrit au Syndicat dans les quinze (15) jours de la signature de la convention ou de l'embauchage ou de la nomination de tout nouveau contremaître assistant-contremaître ou contremaître général, la liste des noms de telle personne.

- 1.04 Convention
La présente convention collective de travail.
- 1.05 Employeur
Casavant Frères Limitée
- 1.06 Griefs
Tout grief au sens du Code du travail.
- 1.07 Heures de travail
On désigne comme heures de travail à être rémunérées, non seulement les heures ou fractions d'heure où en fait un salarié travaille, mais encore celles où, à la demande expresse de l'Employeur, le salarié est à la disposition de son Employeur ainsi que le temps où, appelé par l'Employeur pour une certaine heure, le salarié attend qu'on lui donne du travail.
- 1.08 Permutation
Mutation d'un salarié à une classe d'emploi ou une occupation comportant un taux de salaire ou une échelle de salaire identique.
- 1.09 Promotion
Mutation d'un salarié à une classe d'emploi comportant un taux de salaire supérieur ou une échelle de salaire dont le maximum est plus élevé.
- 1.10 Rétrogradation
Mutation d'un salarié d'une classe d'emploi comportant un taux de salaire inférieur ou une échelle de salaire dont le maximum est inférieur à celui de l'échelle de salaire de son ancienne fonction.
- 1.11 Représentant syndical
Toute personne mandatée par le Syndicat pour le représenter en vue de l'application ou de l'interprétation de la convention.
- 1.12 Salarié
Tout salarié ou tous les salariés visés par l'unité de négociation décrite dans le certificat d'accréditation.
- 1.13 Syndicat
Syndicat des Employés de Casavant Frères Limitée.

1.14 Salaire effectif

Le salaire spécifié à l'appendice "A" de la convention ou le salaire payé convenu entre le salarié et l'Employeur, si le salaire convenu est supérieur au salaire de l'appendice "A".

ARTICLE 2 INTERPRETATION - VALIDITE2.01 Interprétation

- 1- En tenant compte du contexte, l'emploi du genre masculin comprend et inclut le féminin comme le singulier comprend le pluriel et vice versa.
- 2- Les règles et les dispositions de la convention s'interprètent les unes par les autres et de manière à leur donner tout l'effet requis.

2.02 Validité

La nullité de l'une ou de l'autre des dispositions de la convention, par suite d'une loi applicable ou réglementation d'ordre publique, ne peut affecter la validité des autres dispositions de cette convention.

La convention est alors automatiquement amendée de façon à la rendre conforme à la loi ou telle réglementation.

ARTICLE 3 BUT DE LA CONVENTION

- 3.01 1- L'Employeur et le Syndicat conviennent mutuellement de se conformer en tout point aux termes, clauses et conditions de la convention et d'user de leur autorité respective afin d'en assurer le maintien et le bon fonctionnement sauf si les deux parties acceptent, d'un commun accord, des changements.
- 2- Les parties conviennent que, pour le maintien et la diffusion des connaissances, il est normal pour les salariés possédant des connaissances distinctives d'aider les autres salariés à les acquérir selon les besoins de la compagnie.

ARTICLE 4 ACCREDITATION ET JURIDICTION

- 4.01 L'Employeur reconnaît le Syndicat comme le seul agent négociateur pour tous les salariés visés par l'accréditation syndicale émise par le service du droit d'association, Ministère du travail et de la main-d'oeuvre.

4.02 Juridiction

La convention s'applique à tous les salariés visés par ladite accréditation syndicale à l'exception toutefois des catégories ci-après énumérées:

- a) préposé aux ventes;
- b) personnel de bureau;
- c) dessinateurs;
- d) contremaîtres généraux;
- e) contremaîtres des départements;
- f) assistants-contremaîtres des départements;
- g) acheteur;
- h) personnel de cadre et de direction.

Le personnel syndiqué qui accepte, à la demande de la compagnie, d'occuper temporairement, pour formation, un poste non syndiqué, continue d'accumuler son ancienneté et à verser les cotisations syndicales pendant cette période.

La compagnie s'engage à informer par écrit le Syndicat de chacun de ces cas.

ARTICLE 5 COOPERATION - DROIT DE GERANCE - RENONCIATION5.01 Coopération

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

5.02 Droit de gérance

- 1- Les parties reconnaissent que l'Employeur a le droit d'administrer ses affaires et gérer son entreprise et habituellement d'exercer toutes les prérogatives d'usage habituelles inhérentes à une saine administration pourvu que ses droits ne soient pas interprétés comme limitant les dispositions de la convention.
- 2- L'Employeur reconnaît que l'exercice de ses droits de gérance est subordonné aux dispositions de la convention.

5.03 Renonciation

Aucune reconciation expresse ou tacite aux dispositions de la convention ne peut être sollicitée du salarié par l'Employeur ou un représentant de l'Employeur. Toute telle reconciation est nulle et non avenue et ne constitue pas une justification pour l'Employeur dont le salarié n'a pas bénéficié de telles dispositions.

ARTICLE 6 ADHESION SYNDICALE

6.01 Tout salarié à l'emploi de l'Employeur doit, comme condition d'embauchage et du maintien de son emploi, adhérer et demeurer membre en règle du Syndicat, pour toute la durée de la convention et, en conséquence, l'Employeur est tenu de ne garder à son emploi que des salariés membres en règle du Syndicat.

Lors d'embauchage de nouveaux salariés, l'Employeur doit aviser par écrit le Syndicat.

Il est entendu que l'Employeur a le droit d'embaucher tout nouveau salarié de son choix.

6.02 Précompte

L'Employeur retient sur la paie hebdomadaire de chaque salarié, la cotisation syndicale fixée par le Syndicat. L'Employeur remet l'argent ainsi reçu chaque semaine, par chèque, payable au Syndicat et adressé au trésorier. A toutes les quatre (4) paies, une liste des montants cumulatifs perçus de chacun des salariés accompagne ledit chèque.

6.03 Retrait d'adhésion

1- Si un salarié tenu d'adhérer ou de maintenir son adhésion au Syndicat refuse ou cesse de ce faire, en aucun temps au cours de la durée de la convention ou s'oppose aux paiements de la cotisation syndicale ou un montant égal à la cotisation syndicale, l'officier autorisé du Syndicat donne avis, par écrit, à l'Employeur et celui-ci doit, dans les quinze (15) jours suivants cet avis, mettre fin à l'emploi de ce salarié.

2- Nonobstant toute disposition contraire stipulée au présent article, l'Employeur n'est pas tenu de congédier tout salarié expulsé ou refusé par le Syndicat.

6.04 Liste des salariés

L'Employeur fournit, dans les quinze (15) jours ouvrables de la signature de la convention ainsi que le 1er mars et le 1er septembre de chaque année au secrétariat du Syndicat, la liste complète des salariés, comprenant leur nom et prénom, leur taux de salaire, leur classification, leur adresse domiciliaire, leur date d'entrée au service de l'Employeur. De plus, l'Employeur avise le Syndicat, par écrit, lors de l'embauchage ou du départ d'un salarié.

ARTICLE 7 REPRESENTANTS SYNDICAUX

7.01 L'Employeur ou son représentant autorisé doit recevoir sur rendez-vous, à ses bureaux, les représentants syndicaux afin de discuter l'interprétation et l'application de la convention.

Sur rendez-vous avec l'Employeur ou son représentant autorisé, le représentant du Syndicat peut vérifier la liste de paie des salariés soumis à la convention.

- 7.02 Le président du Syndicat ou son suppléant autorisé peut s'absenter de son travail pour prévenir tout grief, s'occuper de grief et voir à l'application de la convention durant les heures de travail et ceci sans perte de salaire, après avoir obtenu la permission de son contremaître laquelle ne lui est pas refusée sans raison valable.

ARTICLE 8 AFFAIRES PROFESSIONNELLES ET SYNDICALES

8.01 1- Congrès - journée d'études

L'Employeur accepte, sur préavis écrit de deux (2) jours ouvrables, d'accorder un congé sans solde aux salariés choisis par le Syndicat pour participer à des congés professionnels ou syndicaux et à des journées d'étude des organismes auxquels le Syndicat est affilié.

Toutefois, le nombre limite de salariés par département est de deux (2) avec un maximum de cinq (5) salariés pour l'usine.

2- Négociation

Les représentants autorisés par le Syndicat (observateurs) maximum deux (2) membres de département différent peuvent, après avoir avisé leur contremaître ou son suppléant au moins cinq (5) heures à l'avance, s'absenter de leur travail sans solde lors de la négociation de la convention.

8.02 Congé sans solde

- 1- L'Employeur convient d'accorder un congé sans solde à tout salarié ayant complété sa période d'approbation pour exercer une fonction syndicale à titre de représentant syndical. Cette permission ne s'applique pas à plus de un (1) salarié à la fois avec un maximum de deux (2) par année.
- 2- Le salarié concerné conjointement avec le Syndicat doit aviser l'Employeur un (1) mois à l'avance et la période de congé sans solde doit être d'au moins un (1) mois et d'au plus un (1) an.
- 3- Ce salarié en congé sans solde conserve son ancienneté mais il ne l'accumule pas pendant cette période. A son retour, il reprend son ancienne occupation sur préavis d'un (1) mois à l'Employeur.
- 4- Avant son départ, le salarié collabore à l'entraînement de son remplaçant si l'Employeur en voit la nécessité.

- 5- L'Employeur peut accorder des périodes de congé pour des raisons valables d'au moins un (1) mois et au plus douze (12) mois. Ce salarié n'accumule pas d'ancienneté pendant cette période et ne peut pas prendre emploi ailleurs sans permission de l'Employeur.

L'Employeur avise le Syndicat par écrit pour des congés accordés à un salarié.

ARTICLE 9 AFFICHAGE

- 9.01 Le Syndicat a le droit d'afficher dans les services concernés de l'Employeur sur les tableaux fournis par ce dernier les avis de convocation à ses assemblées et autres communications relatives à ses activités. Ces documents ne peuvent être affichés sans que copie soit préalablement remise à l'Employeur.

ARTICLE 10 DELEGUE SYNDICAL - COMITE DE RELATIONS INDUSTRIELLES - COMITE DE NEGOCIATION

10.01 Délégué syndical

- 1- L'Employeur reconnaît au Syndicat le droit de désigner au maximum neuf (9) délégués de département parmi ses salariés. Le Syndicat doit aviser l'Employeur par écrit du nom de ces délégués syndicaux.
- 2- Le délégué syndical est reconnu par l'Employeur comme le représentant officiel des salariés auprès du contremaître du département ou son suppléant autorisé.
- 3- Le délégué syndical a pour responsabilité de porter tout grief à l'Employeur, d'en discuter du bien-fondé avec le contremaître du département ou son suppléant autorisé dans le but d'obtenir un règlement, le tout conformément aux modes de règlements des griefs.
- 4- Le délégué syndical peut s'absenter de son poste de travail, tout en étant rémunéré par l'Employeur à son taux de salaire horaire effectif pour les fins d'application de la convention après avoir obtenu l'autorisation de s'absenter de son contremaître ou du suppléant autorisé. Cette autorisation ne lui est pas indûment refusée. Le délégué syndical doit aviser son contremaître ou son suppléant autorisé aussitôt qu'il est prêt à reprendre son travail.

10.02 Comité de relations industrielles

- 1- Le comité des relations industrielles est composé, d'une part, de trois (3) représentants nommés par le Syndicat et, d'autre part, de trois (3) représentants nommés par l'Employeur.
- 2- Lors des rencontres de ce comité les membres du comité ne subissent aucune perte de salaire.

10.03

Comité de négociation

- 1- Les trois (3) représentants du Syndicat peuvent s'absenter de leur travail pour le renouvellement de la convention.
- 2- Lors des séances de négociation directe, préconciliation, ces trois (3) représentants ne subissent aucune perte de salaire.

ARTICLE 11PROCEDURES DE REGLEMENT DES GRIEFS

11.01

C'est le ferme désir des parties de régler équitablement et dans le plus bref délai possible, tout grief relatif aux conditions de travail pouvant survenir au cours de la durée de la présente convention.

11.02

Première étape

Lors de grief, un membre de l'exécutif ou le délégué de département ou suppléant, seul ou accompagné du salarié concerné, doit le soumettre par écrit au contremaître ou son suppléant autorisé de département dans les vingt (20) jours ouvrables de la naissance ou de la connaissance des faits qui ont donné lieu au grief. Le contremaître ou son suppléant autorisé a cinq (5) jours ouvrables pour rendre une décision écrite.

11.03

Deuxième étape

Si le contremaître ou son suppléant autorisé ne rend pas sa décision ou si le Syndicat n'accepte pas la décision, le Syndicat dans les dix (10) jours ouvrables suivants peut en appeler, par écrit, au comité de relations industrielles lequel doit rendre sa décision dans les sept (7) jours ouvrables de la réception du grief. Dans le cas de grief collectif, le Syndicat doit fournir lors de la rencontre du comité de relations industrielles la liste des salariés lésés.

11.04

Troisième étape

Si le comité de relations industrielles ne rend pas sa décision ou si le Syndicat n'accepte pas la décision, le Syndicat peut alors dans les trente (30) jours ouvrables suivants soumettre le grief à l'arbitrage.

11.05

Grief collectif

Lorsque plusieurs griefs de même nature sont soulevés, ils peuvent l'être par un écrit commun et ils peuvent être traités ensemble afin de simplifier la procédure et éviter des répétitions.

Le grief collectif est soumis par écrit par un délégué syndical directement à la deuxième étape dans les quarante-cinq (45) jours de la naissance des faits qui ont donné lieu au grief.

11.06 Conseil syndical

Il est entendu que le conseiller syndical a le droit d'assister aux rencontres prévues à la procédure de règlement des griefs à compter de la deuxième étape.

11.07 Toutes les dispositions que prend le Syndicat mandaté par l'assemblée générale de celui-ci et l'Employeur à l'une ou l'autre des phases de la procédure de règlement de grief ainsi que la décision de l'arbitre sont finales et lient l'Employeur, le Syndicat et le ou les salariés concernés.

11.08 Toute mésentente, autre que grief, peut faire l'objet d'étude par le comité de relations industrielles à la demande d'une des parties.

ARTICLE 12 ARBITRAGE12.01 Arbitrage

- 1- A défaut d'entente écrite, l'une ou l'autre des parties peut, par un écrit, déférer le grief à l'arbitrage dans le délai prévu à 11.04.
- 2- Sur demande écrite d'une partie, les représentants dûment mandatés de l'Employeur et du Syndicat doivent se rencontrer pour discuter dudit grief avant qu'il soit entendu par l'arbitre.
- 3- Les parties peuvent s'entendre sur le choix d'un arbitre, à défaut d'entente, l'arbitre est nommé selon les dispositions de l'article 100 du code du travail.
- 4- La partie qui fait la demande d'un arbitre au Ministère du travail, de la Main-d'oeuvre et de la Sécurité du revenu doit informer par écrit et promptement l'autre partie.

12.02 Pouvoirs de l'arbitre

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

L'arbitre peut rendre toute décision nécessaire par suite d'une violation de la convention.

Si l'incident qui a été la cause du grief entraîne au salarié une perte ou privation de droit ou de salaire ou d'avantage pécuniaire prévue à la convention, l'arbitre peut ordonner que telle perte ou privation soit remboursée.

- 2- a) Dans les cas de mesure disciplinaire, l'arbitre a juridiction pour maintenir, annuler ou modifier les mesures disciplinaires et ordonner la réinté-

gration du salarié dans tous ses droits et privilèges dans son emploi à l'occupation qu'il occupait, avec remboursement ou sans remboursement du salaire perdu.

- b) Tout salarié suspendu ou congédié injustement doit être réinstallé dans tous ses droits et privilèges et avec remboursement du salaire perdu.

- 3- Les pouvoirs de l'arbitre sont limités à décider de griefs au sens de la convention. L'arbitre n'a cependant pas le pouvoir d'ajouter, de soustraire ou d'amender aucune disposition de cette convention.

12.03 Témoignage - Plaignant

Lorsque la présence d'un plaignant ou d'un témoin est requise par l'Employeur à l'audition du grief devant l'arbitre, l'Employeur doit le libérer sans perte de salaire, pour la durée de l'audition.

12.04 Sentence arbitrale

- 1- La décision de l'arbitre est finale et lie les deux (2) parties à cette convention de même que tout salarié qui y est assujéti. Cette sentence doit être exécutée dans les quatorze (14) jours de la signification aux parties.
- 2- La décision de l'arbitre doit être communiquée par écrit aux parties, dans les trente (30) jours qui suivent l'audition du grief, sauf dans les cas de congédiement ou de suspension où elle doit l'être dans les quinze (15) jours.

12.05 Frais et honoraires d'arbitrage

L'Employeur d'une part et le Syndicat d'autre part assument leurs propres frais d'arbitrage; cependant, les deux (2) parties défraient à part égale les honoraires et dépenses de l'arbitre.

12.06 Délai - Procédure

Les parties d'un commun accord peuvent déroger à la procédure et aux délais stipulés aux articles 11 et 12 de la convention.

ARTICLE 13 MESURES DISCIPLINAIRES - NON-DISCRIMINATION

13.01 Le droit

- 1- L'Employeur peut discipliner tout salarié pour une cause juste et suffisante dont la preuve incombe à l'Employeur.
- 2- Toute sanction imposée en vertu de 13.01 peut faire l'objet d'un grief conformément à l'article 11.

13.02 Prescription de droit

L'on ne pourra invoquer devant un arbitre, une mesure disciplinaire ou un manquement enregistré au dossier du salarié plus de six (6) mois avant l'imposition de la sanction disciplinaire faisant l'objet de l'arbitrage.

Aucune mesure disciplinaire ne peut être imposée plus de cinq (5) jours ouvrables après la connaissance par l'Employeur du fait donnant lieu à ladite sanction sauf si le salarié est absent de son travail en vacances ou en voyage. Dans ces cas, l'Employeur doit agir dans les cinq (5) jours du retour du salarié.

13.03 Mesures disciplinaires

L'Employeur doit fournir, par écrit au salarié, avec copie au Syndicat les raisons motivant toute mesure disciplinaire qu'il impose. Le salarié doit être accompagné du délégué syndical de son département lorsqu'il est convoqué au bureau de son contremaître pour entrevue disciplinaire.

13.04 Signature d'un rapport disciplinaire

Si un salarié signe un document touchant un cas disciplinaire, il le fait seulement pour reconnaître le fait qu'il en est ainsi informé et sa signature ne peut être interprétée comme un aveu de culpabilité.

13.05 Non-discrimination

L'Employeur et le Syndicat conviennent qu'il n'y a aucune discrimination à cause de race, couleur, langue, croyance religieuse, opinion publique, sexe et nationalité.

ARTICLE 14 ANCIENNETE14.01 Définition

Sujet à l'article 14.02 quant à son acquisition, l'ancienneté signifie la durée d'emploi d'un salarié chez l'Employeur depuis la date de son embauchage ou de son réengagement.

14.02 1- Acquisition

Le salarié qui a effectivement travaillé quatre-vingt-dix (90) jours pour l'Employeur dans la division orgues acquiert un droit d'ancienneté au sens du paragraphe 14.01 et ce rétroactivement à compter de la date de son embauchage.

2- Salarié à l'essai

Un salarié à l'essai est régi par les dispositions de cette convention; cependant, son licenciement ne peut faire l'objet d'un grief.

14.03

Accumulation - Conservation

- 1- Dans le cas d'absence pour maladie ou accident non industriel, le salarié classé CI accumule son ancienneté pendant une période de vingt-quatre (24) mois consécutifs. Pour toutes autres classifications inférieures, le salarié conserve son ancienneté pendant une période de douze (12) mois.
- 2- Dans le cas d'absence pour maladie ou accident industriel, le salarié classé CI accumule son ancienneté pendant une période de trente-six (36) mois consécutifs. Pour toutes autres classifications inférieures, le salarié conserve son ancienneté pendant une période de vingt-quatre (24) mois.
- 3- L'ancienneté continue de s'accumuler dans les cas d'absence suite à un arrêt de production, absence suite à une suspension, absence autorisée ou absence prévue par la convention pour des cas non couverts spécifiquement par un autre article.
- 4- Dans le cas d'absence suite à une mise à pied, l'ancienneté s'accumule comme suit:
 - a) salarié ayant plus de dix-huit (18) mois d'ancienneté: durant dix-huit (18) mois.
 - b) salarié ayant moins de dix-huit (18) mois d'ancienneté: durant une période égale à son ancienneté.

14.04

Déplacement à une fonction non-couverte

- 1- Lors du transfert d'un salarié assujéti à l'accréditation à une fonction non assujéti, le salarié cumule son ancienneté pendant une période maximale de douze (12) mois. Pendant ce délai, le salarié peut retourner à son ancien poste s'il le désire ou l'Employeur peut le retourner à son ancien poste.
- 2- L'Employeur peut, pendant la durée de la convention, retourner à un poste assujéti à la convention un salarié (maximum trois (3)) qui a déjà fait partie du Syndicat et qui occupe une des fonctions suivantes:
 - a) dessinateur;
 - b) recherche et développement;
 - c) service à la clientèle;
 - d) contremaître-harmonie.

Tel salarié conserve une ancienneté équivalente à la durée totale de son service dans l'unité d'accréditation additionnée à la moitié de son temps de service passé hors de l'unité.

De plus, l'Employeur s'engage à verser au Syndicat un montant forfaitaire équivalant aux cotisations syndicales que tel salarié aurait normalement payées n'eut été de son transfert hors de l'unité d'accréditation.

14.05

Application du droit d'ancienneté

1- Principe général

- a) Dans tous les cas de promotion, la préférence d'emploi est accordée au salarié qualifié ayant accumulé le plus d'ancienneté au service de l'Employeur sous réserve des paragraphes suivants.
- b) L'ancienneté s'applique sur une base globale et non sur une base départementale sous réserve des autres paragraphes.

- 2- Aux fins de la convention, un salarié qualifié est un salarié avec ancienneté, capable de remplir les exigences standards de l'occupation concernée, sujet aux dispositions de l'article 28, après qu'il a complété avec succès l'étape suivante:

Chef d'équipe: période d'entraînement de quatre-vingt-dix (90) jours ouvrables.

3- Promotion - Affichage

- a) Dans les cas de promotion à chef d'équipe, un avis doit être affiché au tableau d'affichage pendant quatre (4) jours ouvrables et le ou les salarié(s) qui désire(nt) l'occupation doivent postuler par écrit au cours de la période d'affichage. Après la période d'affichage, une copie des demandes contenant les noms des postulants doit être remise au Syndicat. Il est convenu que pendant cette période d'affichage, ladite occupation est occupée temporairement, si possible, par le candidat ayant le plus d'ancienneté. Dans les trois (3) jours ouvrables suivant la fin de l'affichage, le postulant choisi devient titulaire de l'occupation et est rémunéré selon le taux de salaire prévu pour cette occupation.

b) Affichage après une nomination

Le nom du salarié nommé est affiché au tableau durant les trois (3) jours qui suivent sa nomination.

4- Mise à pied

- a) Les mises à pied sont effectuées selon l'ancienneté pourvu que le salarié soit capable de remplir immédiatement les exigences standards de l'occupation.
- b) Nonobstant ce qui précède, le salarié à l'emploi de la Compagnie avant le 5 octobre 1960 peut exercer son ancienneté dans toute autre division qui peut être créée dans l'avenir pourvu qu'il puisse remplir immédiatement les exigences standards de la tâche.

- c) Dans le cas de mise à pied, les salariés à l'emploi de la Compagnie avant le 5 octobre 1960, qui faisaient partie de la division de l'orgue au 10 février 1982 et qui ne peuvent remplir immédiatement les exigences standards de la tâche, sont affectés à un autre travail selon les besoins aussi longtemps qu'il existe des salariés au travail lesquels ont été engagés après le 5 octobre 1960.
- d) Subséquemment, les mises à pied sont effectuées selon l'ancienneté pourvu que le salarié remplisse les exigences standards de la tâche immédiatement.

5- Rappel

- a) L'Employeur rappelle les salariés mis à pied qui faisaient partie de la division de l'orgue au 10 février 1982 en commençant par celui qui a le plus d'ancienneté pourvu que celui-ci remplisse immédiatement les exigences standards de l'occupation.
- b) Les salariés qui faisaient partie de la division du meuble au 15 avril 1982 et qui étaient à l'emploi de la Compagnie avant le 5 octobre 1960 sont rappelés avant les autres salariés de la division du meuble mais après que tous les salariés qui faisaient partie de la division de l'orgue au 10 février 1982 aient été rappelés au travail. Ce rappel se fait selon les besoins et les exigences du travail. Le rappel des salariés de la division du meuble se fait pour une période qui ne dépasse pas la durée de leur ancienneté selon 14.06 c).
- c) Le salarié mis à pied doit être averti trois (3) jours ouvrables à l'avance sauf si ces mises à pied résultent de causes sur lesquelles la Compagnie n'a pas contrôle. Le salarié a les mêmes obligations envers la Compagnie lorsqu'il quitte son emploi.

6- Retour après absence

Lors de son retour à la suite d'une absence autorisée par la convention ou à cause d'accident ou de maladie, le salarié a le droit, sur préavis raisonnable, de reprendre son ancienne occupation ou à défaut de telle occupation à toute autre occupation que son ancienneté lui permet à condition qu'il puisse remplir les exigences standards de l'occupation concernée.

7- Non-exercice de l'ancienneté

Le fait de demander, le défaut de demander ou le fait de refuser une promotion n'affecte en rien les droits du salarié et l'Employeur n'exerce aucune discrimination à son endroit.

14.06

Perte d'ancienneté

Un salarié perd son ancienneté:

- a) s'il abandonne volontairement son travail;
- b) s'il est congédié pour cause juste et suffisante et que ce congédiement ne soit pas annulé par une entente dans le cadre de la procédure de règlement de grief par une décision de l'arbitre;
- c) après les périodes ci-dessous:
 - 1- après le dix-huitième (18e) mois d'une mise à pied si le salarié avait une ancienneté de plus de dix-huit (18) mois;
 - 2- lorsque la durée de la mise à pied est égale à son ancienneté mensuelle pour les salariés ayant moins de dix-huit (18) mois d'ancienneté;
 - 3- après une absence de plus de douze (12) mois pour congés sans solde à moins qu'une extension ne soit acceptée par les deux (2) parties;
- d) s'il fait défaut, après une mise à pied, de revenir au travail dans les sept (7) jours ouvrables de la réception d'un avis de rappel par courrier recommandé, sauf dans les cas fortuits de force majeure dont la preuve lui incombe;
- e) après vingt-quatre (24) mois consécutifs d'absence suite à une maladie ou accident non industriel pour le salarié classé CI et de douze (12) mois pour tout autre salarié qui possède une classification inférieure.

Toutefois, s'il est prévu que le salarié peut revenir au travail, il gardera l'ancienneté qu'il a déjà cumulée;
- f) après trente-six (36) mois consécutifs d'absence suite à une maladie ou accident industriel pour le salarié classé CI et de vingt-quatre (24) mois pour tout autre salarié qui possède une classification inférieure.

Toutefois, s'il est prévu que le salarié peut revenir au travail, il gardera l'ancienneté qu'il a déjà cumulée;
- g) s'il est promu à un poste non assujetti à la présente convention pour une période excédant douze (12) mois, sous réserve de l'article 14.04.

ARTICLE 15 LE MINIMUM DE PAIE

- 15.01 Sauf dans les cas hors du contrôle de la Compagnie, tout salarié qui se présente pour sa journée régulière, sans avoir été avisé au préalable qu'aucun travail n'est disponible, reçoit une rémunération minimum de quatre (4) heures à taux régulier pourvu qu'il demeure disponible au lieu et place de travail.
- 15.02 Rappel
- Tout salarié rappelé au travail en dehors de ses heures de travail et après avoir quitté les lieux d'exécution de son travail pour ladite journée a droit à une rémunération minimum de trois (3) heures de son taux de salaire effectif majoré de cinquante pourcent (50%).
- 15.03 Taux de salaire minimum
- Les taux de salaire minima des salariés régis par la convention avec leurs occupations sont contenus à l'appendice "A" qui fait partie intégrante de cette convention.
- 15.04 Taux de salaire
- Voir appendice "A".
- 15.05 Paie
- Le salaire gagné est payé par chèque chaque semaine et le jour de paie est le jeudi à moins que le jeudi soit un jour de fête; dans un tel cas, le jour de paie est le jour suivant.
- 15.06 Bulletin de paie
- a) Les renseignements ci-après sont donnés chaque semaine avec la paie:
- a) les noms et prénoms de chaque salarié;
 - b) le taux de salaire;
 - c) le nombre d'heures régulières et supplémentaires de travail;
 - d) les déductions sur le salaire et la somme totale gagnée.
- b) Annuellement, lors de la remise du T-4, l'Employeur fournit au salarié l'état du montant cumulatif retenu à la source pour cotisation syndicale.
- 15.07 Cessation d'emploi
- Il est entendu que tout salarié congédié ou qui laisse son emploi doit recevoir dans les huit (8) jours ouvrables suivants son salaire auquel il a droit et tout document pertinent. De plus, sur demande du salarié, l'Employeur doit lui fournir une lettre indiquant la durée et la nature des services rendus.
- 15.08 Nouvelle occupation
- a) Si pendant la durée de la convention l'Employeur crée de nouvelles occupations ou modifie substantiellement l'occupation d'un salarié, il avise le Syndicat.

- b) Tout grief relatif à 15.08 a) soumis à l'arbitrage doit être entendu par un ingénieur industriel.
- c) Toute entente ou sentence arbitrale est rétroactive à la date d'établissement de la nouvelle tâche ou de la tâche modifiée.

15.09

Retenues sur le salaire

L'Employeur ne peut effectuer sur la paie du salarié que les déductions autorisées par la convention, la loi ou à la demande écrite du salarié.

ARTICLE 16 HEURES REGULIERES DE TRAVAIL

16.01

Equipe de jour

- 1- La semaine normale de travail ainsi que les heures quotidiennes de travail s'établissent selon la cédule suivante:

07:30 - 12:00 heures
13:00 - 16:30 heures

- 2- a) La semaine régulière des gardiens est de quarante (40) heures réparties comme suit (paragraphe 16.01 2 b);
- b) La cédule de travail des gardiens est la suivante:
 - (i) 0:01 - 08:00 heures du lundi au vendredi - 40
 - (ii) 08:00 - 16:00 heures du lundi au vendredi - 40
 - (iii) 16:00 - 24:00 heures du lundi au vendredi - 40
- c) Pendant la période de vacances de trois (3) semaines, il n'y aura aucun gardien régulier.
 - (i) Le gardien fera au cours de l'année selon la cédule de travail des rondes régulières de façon à avoir inspecté tous les départements et espaces des usines et du bureau à chaque période de six (6) heures.
 - (ii) Entre les rondes, le gardien exécute le travail qui lui est normalement assigné.
 - (iii) La Compagnie est obligée de se conformer aux exigences des assureurs et lois gouvernementales.

3- Equipe de nuit

L'Employeur peut établir une équipe de nuit. Dans ce cas, la semaine normale de travail s'établira à quarante (40) heures par semaine.

Les heures quotidiennes de travail seront établies après entente mutuelle.

4- Semaines de travail des voyageurs à l'extérieur

La semaine régulière sur les lieux de l'installation est de quarante (40) heures réparties également sur cinq (5) jours. S'il y a du temps supplémentaire à accomplir, ce sera à taux et demi, à raison de une (1) heure par jour du lundi au vendredi et de huit (8) heures le samedi. Le temps supplémentaire est volontaire. Tout temps supplémentaire au-delà de ces limites doit être approuvé par l'Employeur avant d'être travaillé.

- 5- Si la semaine régulière de cette convention est réduite par la loi, le salaire horaire effectif du salarié sera ajusté afin que le salaire régulier de la semaine ne soit pas inférieur à celui d'auparavant.

16.02 Période de repos - Local

Les salariés ont droit à une période de repos de dix (10) minutes prise à neuf heures trente (09:30) et une période de repos de dix (10) minutes prise à quinze heures (15:00).

Une période de repos de dix (10) minutes est accordée après trois (3) heures de travail supplémentaires.

Les périodes de repos ci-haut mentionnées sont payées au taux du salaire effectif du salarié et doivent être prises aux endroits désignés à l'appendice "D".

Un local conforme aux dispositions de la loi et règlements passés en vertu de celles-ci est aménagé où les salariés peuvent se reposer et manger durant les périodes de repos.

16.03 Réduction de travail

Lorsqu'il y a une réduction de travail, l'Employeur ne réduit pas les heures de travail des salariés mais réduit plutôt le nombre de salariés sous réserve de l'article 14 de manière à ce que les salariés ayant le plus d'ancienneté complètent leur semaine régulière de travail, sauf s'il y a entente différente entre les parties.

ARTICLE 17 TEMPS SUPPLEMENTAIRE17.01 Règle générale

Tout travail exécuté un jour de congé annuel payé, un jour férié payé en plus ou en dehors du nombre d'heures quotidiennes est considéré comme du temps supplémentaire.

17.02 Rémunération

Tout salarié qui effectue du travail à temps supplémentaire ou est à la disposition de l'Employeur en dehors ou en plus des heures de travail quotidiennes est rémunéré de la façon suivante:

- 1- Les quatre (4) premières heures et demie (4-1/2) en dehors ou en plus des heures régulières quotidiennes de travail prévues à l'article 16 sont rémunérées au salaire effectif, majoré de cinquante pourcent (50%).
- 2- Tout travail effectué le dimanche ou en plus des quatre (4) premières heures et demie (4-1/2) de travail exécutées en temps supplémentaire dans une journée est rémunéré au salaire effectif, majoré de cent pourcent (100%).
- 3- Tout travail effectué les jours fériés payés, un jour de congé annuel payé, doit être rémunéré au salaire effectif, majoré de cent pourcent (100%), en plus du paiement du jour férié payé ou du jour de congé annuel payé sous réserve des articles 19 et 20.
- 4- Si l'Employeur fait travailler (à l'extérieur) un voyageur lors d'un congé férié payé, ce travail sera rémunéré à temps double, en plus du paiement du jour férié. Cependant, si c'est à la demande du voyageur, le travail est rémunéré à taux simple et à son retour il prend le congé férié payé auquel il peut avoir droit en vertu de l'article 20.

17.03

Répartition

- 1- Le travail à être exécuté en temps supplémentaire est volontaire. Lorsqu'il y a lieu de faire exécuter du travail en temps supplémentaire aux salariés, ce travail est offert d'abord au salarié qui effectue régulièrement ce travail.
- 2- Si ce salarié refuse ou si le nombre des salariés affectés à ce travail n'est pas suffisant, l'Employeur fait appel aux autres salariés qualifiés du département sauf si le travail déjà commencé nécessite d'être continué par le salarié affecté temporairement à ce travail.

Pour la définition de "département", voir l'article 19.09.

- 3- Si un salarié n'est pas habituellement disponible pour effectuer du travail en temps supplémentaire, cette non-disponibilité est constatée par écrit en présence du délégué syndical. Si le salarié devient ensuite disponible pour du travail en temps supplémentaire, il doit en informer son contremaître par écrit.
- 4- Sous réserve du paragraphe numéro 1, le travail supplémentaire est distribué le plus équitablement possible parmi les salariés disponibles.

17.04

Repos journalier

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

ARTICLE 18 PRIMES18.01 Primes du soir et nuit

Les salariés travaillant sur l'équipe de soir ou de nuit sont rémunérés à un taux de vingt-cinq cents (0.25\$) l'heure plus élevé que leur taux régulier.

18.02 Primes pour les gardiens

La prime de l'équipe du soir est de trente-cinq cents (0.35\$) l'heure et la prime de l'équipe de nuit est de trente-cinq cents (0.35\$) l'heure. Les gardiens sont en devoir durant tout leur quart. Ils doivent donc prendre leur repas à l'ouvrage.

18.03 Primes responsabilité

1- Les chefs d'équipe ayant la responsabilité de deux, trois ou quatre salariés ont droit à un salaire de trente cents (0.30\$) l'heure de plus que leur taux de salaire effectif. Les chefs d'équipe ayant la responsabilité pour cinq (5) salariés mais moins de dix (10) ont droit au salaire de trente-cinq cents (0.35\$) l'heure de plus que leur taux de salaire effectif. Les chefs d'équipe ayant la responsabilité pour dix (10) salariés mais moins de quinze (15) ont droit au salaire de quarante cents (0.40\$) l'heure de plus que leur taux de salaire effectif. Les chefs d'équipe ayant la responsabilité pour quinze (15) salariés ou plus ont droit au salaire de cinquante cents (0.50\$) l'heure de plus que leur taux de salaire effectif.

2- Lorsqu'un salarié est nommé chef d'équipe par affichage, et après avoir complété avec succès sa période d'essai, il reçoit et conserve une prime minimum de trente cents (0.30\$) l'heure pour la durée de la convention, sauf s'il démissionne de son poste ou est mis à pied. Toutefois, s'il est nommé temporairement, il perd sa prime dès que la période est terminée.

18.04 Primes fonte de métal

Les salariés travaillant à la fonte de métal reçoivent individuellement une prime de trente-cinq cents (0.35\$) l'heure lorsqu'ils sont affectés à ce travail.

18.05 Les salariés affectés au nettoyage des chaudières et des sacs d'évacuation à l'extérieur reçoivent une prime de trente cents (0.30\$) l'heure lorsqu'ils effectuent ce travail. La prime pour le nettoyage des sacs d'évacuation à l'extérieur ne s'appliquent qu'entre le 1er octobre et le 31 mars.

18.06 Le salarié qui accepte de faire du transport à l'extérieur de St-Hyacinthe avec son camion reçoit vingt cents (0.20\$) du kilomètre.

18.07 Pour chaque déplacement à l'intérieur de la Ville de St-Hyacinthe avec son auto, le salarié reçoit un minimum de un dollar et vingt-cinq cents (1.25\$).

- 18.08 La Compagnie s'engage à ne pas implanter un système de prime au rendement ou boni, sans l'accord des parties.

ARTICLE 19 CONGES ANNUELS - VACANCES PAYEES

- 19.01 Tous les salariés assujettis à la présente convention de travail bénéficient d'un congé annuel payé basé sur le nombre d'années d'ancienneté au premier (1er) mai de l'année considérée suivant le tableau ci-dessous.

<u>Ancienneté</u>	<u>Période de congé</u>	<u>Rémunération</u>
moins d'un an	3 semaines	1 jour/mois (maximum 2 sem.)
plus d'un an	3 semaines	2 semaines
plus que 4 ans	3 semaines	3 semaines
plus que 8 ans*	3 semaines	3 1/2 semaines
plus que 13 ans	4 semaines	4 semaines
plus que 17 ans*	4 semaines	4 1/2 semaines
plus que 24 ans	5 semaines	5 semaines

* S'il le désire, le salarié de cette catégorie peut compléter la demi-semaine de congé à ses frais après entente avec la Compagnie sur le choix de la date.

- 19.02 Les salariés doivent prendre les vacances auxquelles ils ont droit.
- Les quatrième et cinquième semaines de vacances doivent être prises durant la période du 1er mai au 30 avril.
- 19.03 Pour les salariés ayant droit à une quatrième et cinquième semaines de vacances, ces salariés choisissent selon leur ancienneté, durant la première (1ère) semaine de mai de chaque année, la date qui leur convient. L'Employeur ne peut refuser d'accorder cette quatrième (4ième) et cinquième (5ième) semaines de congé à un salarié qui y a droit et qui en fait la demande.
- 19.04 Pas plus de cinquante pourcent (50%) des salariés d'un même département ayant droit à quatre (4) et cinq (5) semaines de vacances peuvent être en congé en même temps.
- 19.05 Les gardiens prennent leurs quatrième (4ième) et cinquième (5ième) semaines de vacances un (1) à la fois suivant leur ancienneté.
- 19.06 La Compagnie ferme l'usine les trois (3) dernières semaines complètes de juillet de chaque année à moins d'entente contraire entre la Compagnie et le Syndicat.
- 19.07 Dans tous les cas, les vacances sont payées au début de la période de congé (période prévue à 19.06) ou quatrième et cinquième (4ième et 5ième) semaines.
- 19.08 L'Employeur peut créer, selon les besoins de la production, une équipe de travail de vacances. Le salarié est libre d'accepter de travailler sur cette équipe et il peut reprendre

en congé les vacances auxquelles il a droit. Si deux (2) salariés ou plus font application pour une tâche, l'ancienneté est le facteur déterminant pourvu qu'il puisse accomplir cette tâche de manière satisfaisante.

19.09 Pour fins d'interprétation du présent article, "département" est défini comme suit:

- débitage
- sommiers de claviers et pédales
- peinture
- atelier mécanique
- entretien
- plomberie
- harmonie
- ajustage
- petits assemblages
- mécanismes
- consoles
- filage
- boiseries
- montage et voyageurs
- boîtes de récit
- magasin
- gardiens

19.10 Indemnité

- 1- Il est interdit de remplacer par une indemnité compensatoire les deux (2) premières semaines consécutives de congé annuel payé.
- 2- Nonobstant les conditions prévues au paragraphe 19.01, les conditions décrites ci-dessous s'appliquent dans les cas suivants:
 - a) Pendant les journées non travaillées, le salarié cumule des vacances selon la cédule suivante (à l'exception des cas prévus au paragraphe (b) ci-dessous):

<u>Années de service</u>	<u>Période d'absence qui sert au calcul des vacances</u>
0 - 2 ans	1 mois
2 - 5 ans	6 mois
5 ans et plus	12 mois

Les absences qui se prolongent au-delà de ces limites n'entrent pas dans le calcul des vacances.

- b) Dans les cas de congédiement, départ, mise à pied et suspension, seuls les gains bruts depuis le 1er mai précédant (mais à l'exception des gains faits en temps supplémentaire) servent au calcul des paies de vacances.

c) Pour les cas prévus aux paragraphes (a) et (b), les montants sont payés en pourcentage des congés normalement rémunérés à 19.01 (deux (2) semaines donnent 4% et ainsi de suite).

d) Ces montants sont payés dans les délais prévus à 15.07.

19.11 Si un jour férié et payé survient au cours du congé annuel payé d'un salarié, ce dernier a droit à une (1) journée additionnelle payée, soit le jour ouvrable précédant le début de la prise de vacances du salarié ou le jour suivant immédiatement la fin de la prise de vacances du salarié le tout sur préavis de deux (2) jours avant le départ, à son contremaître ou son suppléant autorisé.

19.12 Toutefois, pour tous les salariés entrés à l'emploi de la Compagnie depuis le 28 juillet 1980, le calcul de la paie de vacances sera établi sur les gains bruts gagnés depuis le 1er mai précédant selon les semaines de vacances auxquelles ils ont droit (deux (2) semaines: 4%, 3 semaines, 6%, etc...)

ARTICLE 20 JOURS FERIES PAYES

20.01 Les salariés assujettis à la présente convention de travail ne sont jamais requis de travailler les dimanches et les jours de fêtes énumérés à 20.02 de cet article.

20.02 Jours fériés payés

Sujet aux dispositions du présent article, les salariés assujettis à la présente convention collective de travail reçoivent la rémunération d'un (1) jour régulier de travail pour les jours de fête suivants:

- 1er de l'An
- lendemain du 1er de l'An
- Vendredi Saint
- Fête de la St-Jean-Baptiste
- le Jour du Canada
- la Fête du travail
- le Jour de l'Action de Grâces
- le Jour avant Noël
- Le Jour de Noël
- le lendemain de Noël
- un jour entre Noël et le 1er de l'An (date à déterminer par les parties)
- le Jour avant le 1er de l'An

20.03 Pour avoir droit à la rémunération prévue au paragraphe 20.02 de cette convention collective de travail, un salarié à l'emploi de l'Employeur depuis quarante-cinq (45) jours de calendrier doit être à son travail le jour ouvrable précédent et le jour ouvrable suivant immédiatement ledit congé à moins qu'il ne soit absent pour une des raisons suivantes:

- a) Congé sans solde d'une durée inférieure à onze (11) jours ouvrables tel que prévu au paragraphe 8.02.5 de la présente convention collective de travail.

- b) Maladie ou accident non couvert par la Commission des accidents du travail de Québec pour lequel le premier jour d'absence se situe à moins de six (6) mois du congé.
 - c) Mise à pied survenue pas plus de quarante-cinq (45) jours ouvrables précédant le congé.
- 20.04 Dans les trois (3) cas prévus à 20.03, le salarié ne doit pas recevoir de rémunération d'un autre employeur pour avoir droit à son congé payé.
- 20.05 Dans le cas de nécessité, le travail exécuté les jours de fête mentionnés dans cette convention de travail est rémunéré au taux prévu à 17.02. Cependant, les voyageurs à l'extérieur peuvent travailler ces jours-là et sont rémunérés à temps simple. Les rémunérations ci-haut mentionnées sont payées en plus du paiement de la fête.
- 20.06 La rémunération du chef d'équipe pour un jour chômé mentionné au paragraphe 20.02 comprend sa prime.
- 20.07 Si un jour de fête et payé tombe un samedi ou un dimanche, l'Employeur ferme l'usine le lundi suivant et/ou le vendredi précédant, suivant le cas, et verse la rémunération payable selon les conditions de cet article sauf s'il y a entente contraire entre les parties.

ARTICLE 21 CONGES SOCIAUX

- 21.01 a) Congés de décès
- Un salarié a droit à cinq (5) jours ouvrables consécutifs de congé, sans perte de salaire, lors du décès de son conjoint ou enfant; à trois (3) jours ouvrables consécutifs de congé, sans perte de salaire, lors du décès de son père, sa mère, d'un frère ou d'une soeur; lors du décès de son beau-frère, de sa belle-soeur, de son beau-père et de sa belle-mère, le jour des funérailles si cette journée coïncide avec un jour ouvrable.
- b) Congés de naissance
- A l'occasion de la naissance de son enfant ou de l'adoption d'un enfant, un salarié a droit dans les quinze (15) jours de la naissance ou de l'adoption à une (1) journée d'absence, sans perte de salaire.
- c) Congés de maternité
- En cas de maternité, la salariée obtient, sur demande, un congé de maternité, sans salaire, qui lui permet de quitter temporairement son occupation et lui réserve le droit après la naissance de son enfant de reprendre son occupation, sous réserve des dispositions suivantes:

Conditions d'obtention:

1- Cessation du travail

La salariée enceinte peut cesser de travailler pendant tout temps au cours de sa grossesse, sur recommandation de son médecin traitant; l'Employeur se réserve le droit d'exiger l'arrêt de travail de la salariée enceinte, si l'état de santé de cette dernière devient incompatible avec les exigences de son travail.

2- Retour au travail

Si une salariée est incapable de revenir entre le quarante-cinquième (45ième) et le quatre-vingt-dixième (90ième) jour suivant la naissance de son enfant, elle doit produire un certificat médical attestant qu'elle est incapable de reprendre le travail. Par la suite, elle doit, à la demande de l'Employeur, justifier la prolongation de son absence.

ARTICLE 22 ASSURANCE COLLECTIVE - REGIME DE RETRAITE22.01 Contribution de l'Employeur

1- N'excédant pas contribution du salarié, et

2- N'excédant pas 3.75\$/semaine pour les célibataires et 5.25\$/semaine pour les mariés.

22.02 L'adhésion au plan d'assurance-groupe est une condition d'emploi; tout nouveau salarié est couvert par le plan d'assurance-groupe le jour qu'il a complété trois (3) mois d'emploi à la Compagnie.

Nonobstant ce qui précède, le salarié qui est exclu du plan à cause de fraude ne perd pas son droit à l'emploi.

22.03 L'Employeur retient du salaire hebdomadaire de tout salarié la partie de la prime payable par le salarié et fait remise mensuelle du montant total de la prime à l'assureur.

22.04 Le choix des bénéficiaires du régime d'assurance-groupe et de l'assureur appartiennent au Syndicat et ce dernier doit en discuter au préalable lors d'une rencontre du Comité des relations industrielles.

La police maîtresse est émise conjointement au nom du Syndicat et de l'Employeur et l'Employeur s'occupe de l'administration de l'assurance.

22.05 Dans les trente (30) jours de la signature de cette convention, un comité conjoint de surveillance doit être formé. Ce comité doit être de quatre (4) membres maximum.

22.06 Régime de retraite

a) Le régime de retraite des salariés de Casavant Frères, Limitée fait partie intégrante de la convention.

- b) L'Employeur verse au régime de retraite pour tous les salariés participants une somme égale à cinquante-neuf pourcent (59%) de la cotisation requise du salarié en vertu du paragraphe a) de la section 7 des règlements du régime de retraite. Cette contribution de l'Employeur ne s'applique cependant pas à la contribution volontaire faite par un salarié.
- c) Le régime de retraite des salariés de Casavant Frères, Limitée est administré par un comité nommé, le Comité de régime de retraite, composé de six (6) personnes dont trois (3) sont nommées par le Conseil d'administration de l'Employeur et trois (3) sont nommées par le Syndicat.
- d) Les sommes d'argent déposées à la Caisse du régime de retraite pour payer les bénéficiaires futurs sont déposées au Trust Général du Canada. Advenant le cas où le Comité de régime de retraite n'est pas satisfait des services du Trust Général du Canada, il peut recommander l'engagement d'une autre firme de son choix. De plus, cette recommandation doit être acceptée par l'Employeur et le Syndicat.
- e) L'Employeur s'engage à verser annuellement à la caisse du régime de retraite une somme équivalente au montant de la facture présentée par le dépositaire tel que prévu à d) pour l'administration du portefeuille tel qu'il le fait au moment de la signature de la présente convention.
- f) Toutefois, si un salarié a complété une période continue de dix (10) ans de service et a atteint l'âge de 45 ans, les contributions (exclusion faite des contributions facultatives du membre) versées par le membre, et par la Compagnie étant retenues au Régime de retraite, il recevra une rente différée payable à l'âge normal de la retraite, correspondant aux bénéfices qu'il a accumulés en raison de son service.

La rente différée sera au moins égale en valeur à la rente que constitueraient les contributions versées par le membre.

ARTICLE 23 MESURES DE SECURITE - BIEN-ETRE - HYGIENE

23.01 Principes généraux

- 1- Il incombe à l'Employeur de prendre et d'observer les mesures prévues par les lois de la province et les règlements passés en vertu d'icelles, de même que toutes les autres mesures appropriées pour assurer la sécurité, l'hygiène et le bien-être d'un salarié durant les heures de travail.
- 2- Le Syndicat convient de coopérer avec l'Employeur en encourageant et en accordant son appui à l'application des mesures de sécurité au travail.

- 3- Le salarié doit suivre les règles de sécurité émises par le comité de santé et de sécurité ou par la Compagnie.
- 4- Les parties conviennent de former un comité paritaire de santé et de sécurité au travail composé de trois (3) membres de chacune des parties.

Le but de comité en est un de prévention des maladies professionnelles et des accidents de travail et utilise à cette fin toutes les lois et règlements prévus.

23.02 Tout salarié qui croit que la machine, l'outil ou autre équipement qu'il est appelé à opérer ou utiliser n'est pas en état d'être utilisé avec sécurité, doit immédiatement en informer son supérieur en présence de son délégué syndical.

23.03 Accidents de travail

- 1- Lorsqu'un salarié se blesse sur les lieux de l'Employeur, il est secouru et aidé au besoin par toute personne. Si l'on doit le transporter à l'hôpital, l'Employeur rembourse les frais de ce transport et la perte de salaire, s'il y en a.
- 2- En autant que la chose est possible, l'accidenté doit faire rapport de l'accident à son supérieur immédiat, avant de quitter son travail.

23.04 Rémunération de l'accidenté

Pour toute absence pour consultation médicale à la suite d'un accident de travail, le salarié reçoit l'équivalent de son salaire perdu pour la première journée de l'accident à son taux de salaire effectif.

23.05 Chambres de toilette

L'Employeur doit aménager des chambres de toilette en nombre suffisant conforme à la loi des établissements industriels et commerciaux et fournir tous les accessoires nécessaires tels que savon, serviettes, etc.

23.06 Eau

L'Employeur s'assure de la propreté des abreuvoirs.

23.07 Premiers secours

L'Employeur doit organiser et maintenir un service de premier secours pour les salariés qui subissent des accidents. Ce service de premiers secours doit être en conformité avec les dispositions de la loi.

23.08 Invalidité

Dans le cas d'un salarié handicapé ou malade qui ne peut donner une journée standard de travail à cause de son incapacité physique, l'Employeur et le Syndicat par l'entremise du Comité de relations industrielles tentent de se mettre

d'accord sur la classification et le taux de salaire du salarié en question.

En cas de désaccord avec la décision de l'Employeur, le Syndicat ou le salarié peut soumettre le grief à l'arbitrage (article 12) dans les dix (10) jours suivants la décision de l'Employeur.

ARTICLE 24 SOUS-CONTRATS

24.01 Sous-contrats

L'Employeur peut confier par sous-contrats l'exécution d'une partie quelconque du travail régi par l'accréditation syndicale en autant que ce sous-contrat n'entraîne pas la mise à pied ou le congédiement de salariés de l'Employeur ou ne restreint pas la juridiction de l'accréditation syndicale.

L'Employeur peut continuer la politique déjà établie avec ses représentants concernant l'installation d'orgues ou parties d'orgues.

ARTICLE 25 AUTRES CONDITIONS

25.01 1- Tout examen médical requis par l'Employeur pour les salariés est aux frais de l'Employeur.

2- Indemnité

L'Employeur paie au salarié pour lequel il requiert un examen médical, son salaire au taux de salaire effectif, pendant le temps requis pour le déplacement et l'examen, s'il y a perte de salaire.

25.02 Stationnement

L'Employeur s'engage à fournir gratuitement à tout salarié l'usage de terrains de stationnement situés près de l'usine. Ces terrains de stationnement sont entretenus par l'Employeur.

25.03 Changements technologiques

Dans l'éventualité d'une amélioration technique ou technologique ou d'une modification quelconque dans les procédés et lieux de travail, l'Employeur, le Syndicat et les salariés impliqués doivent tout mettre en oeuvre afin de permettre l'adaptation auxdites améliorations, modifications ou transformations. Dans ce but, l'Employeur peut effectuer des permutations pour fins de formation professionnelle pourvu que le salarié puisse reprendre son occupation originale après quatre (4) mois, s'il le désire.

- 25.04 Le fait pour un salarié de ne pas tenir l'Employeur au courant de son adresse exacte et de son numéro de téléphone, s'il en a un, dégage l'Employeur de toute responsabilité s'il ne peut entrer en communication avec ce salarié.
- 25.05 Appendice
Les appendices font partie intégrante de la convention.
- 25.06 Jour de vote
Le jour où un vote est décrété, soit par le gouvernement fédéral ou provincial, l'Employeur convient de se conformer à la loi.
- 25.07 Fonction de juré
- 1- Lorsqu'un salarié est appelé à servir comme juré, l'Employeur lui paie la différence entre ce qu'il reçoit hebdomadairement de la Cour à titre de juré et son salaire de base hebdomadaire pourvu que:
 - a) le salarié fournisse une preuve qu'il a servi comme juré en présentant le relevé de ce qu'il a reçu à la Cour;
 - b) le salarié avise l'Employeur à l'avance aussitôt qu'il est lui-même avisé;
 - c) le salarié retourne au travail s'il n'est pas choisi comme juré, cependant, il doit retourner au travail s'il lui reste plus de deux (2) heures de travail sur sa journée de travail régulière;
 - d) le salarié soit appelé comme juré sur l'un de ses jours de travail régulier.
 - 2- Un salarié convoqué comme juré qui n'est pas effectivement choisi pour cette fonction ne subit pas de perte de salaire. Cependant, il lui appartient de prouver que son absence fut causée par le fait d'attendre d'être choisi ou éliminé.
- 25.08 Vêtements de travail
- a) Un montant de 0.40\$/jour sera payé pour le nettoyage des vêtements du personnel travaillant dans la teinture.
 - b) L'Employeur mettra à la disposition de chaque salarié une case de rangement.
 - c) Il est entendu que la Compagnie fournit et entretient gratuitement les salopettes pour les salariés du département de la peinture, de la fonte de métal et du chargement.

25.09 Outils - département entretien

Il est entendu que la Compagnie mettra à la disposition des salariés du département d'entretien:

- 1 jeu de clés fermées 3/8" - 1 1/8"
- 1 jeu de clés ouvertes 3/8" - 1 1/8"
- 1 jeu de douilles 3/8" - 1 1/8"

25.10 Frais d'impression

Les frais d'impression de la convention collective sont partagés également (50/50) entre les parties.

ARTICLE 26 VOYAGEURS

26.01 Tout voyageur qualifié pour le travail à l'extérieur doit être disponible en tout temps. La liste des voyageurs apparaît à l'appendice "B" comme partie intégrante de la convention.

26.02 Nonobstant l'article 26.01, en cas d'accident ou de maladie du voyageur, de décès dans la famille ou autres raisons sérieuses acceptées par l'Employeur, le voyageur est exempté de voyage.

26.03 Sauf pour les cas prévus à l'article 26.02, les voyages sont distribués par rotation ou suivant l'accord des parties.

26.04 L'Employeur doit aviser le voyageur au moins une (1) semaine avant son départ, sauf en cas d'urgence.

26.05 Primes

a) Tout voyageur reçoit une prime de vingt-cinq (0.25\$) l'heure comme compensation pour son obligation de disponibilité.

b) Lorsqu'il est en voyage pour son travail, le voyageur reçoit une prime additionnelle de un dollar cinq (1.05\$) l'heure.

c) Le voyageur responsable du travail reçoit, pendant le voyage, une prime additionnelle de cinquante-cinq cents (0.55\$) l'heure.

d) Les primes ci-haut prévues s'intègrent au salaire effectif du salarié:

- (i) en tout temps pour le paragraphe a),
- (ii) en voyage pour les paragraphes b) et c).

26.06 L'Employeur choisit et paie le mode de transport approprié au voyage (automobile compacte, avion, train).

- 26.07 Lorsqu'un salarié doit partir en voyage l'après-midi, pour une durée de plus d'une semaine, l'Employeur libère et paie au salarié les heures régulières de l'avant-midi.
- 26.08 Toutes dépenses non prévues pour fins de travail durant le voyage doivent être approuvées par l'Employeur avant d'être faites et le voyageur doit fournir les pièces justificatives.
- Toutes les sommes d'argent avancées au salarié avant son départ et non dépensées selon les clauses 26 de cette entente doivent être remises à la Compagnie dès le retour du salarié.
- L'usage de la carte de crédit de la Compagnie à des fins personnelles est défendu.
- Les rapports des voyageurs doivent être complétés quotidiennement et remis au responsable immédiatement lors du retour à l'usine.
- 26.09 Repas - hébergement
- a) La compensation pour repas pour chaque journée complète de travail à l'extérieur de St-Hyacinthe est de vingt dollars (20.00\$) par jour.
- b) La Compagnie rembourse le coût de vingt dollars (20.00\$) par hébergement. Si le coût réel excède ce montant, le salarié doit produire les reçus de caisse à l'Employeur.
- Dans ce cas, les monteurs négocient dans la mesure du possible un taux avantageux pour eux-mêmes et les harmonistes.
- c) Les montants définis aux sous-paragraphes a) et b) sont payés en dollars américains pour les voyages effectués aux Etats-Unis et en dollars canadiens pour tout autre pays.
- 26.10 Heures de voyage
- a) Durant le déplacement, les heures consacrées au repos de nuit et aux repas ne sont pas payées.
- b) Les heures de voyage sont définies comme suit:
- 1- Heures de voyage en avion:
- Pour l'aller, le temps du billet (envolée) plus quatre (4) heures pour combler le temps de se rendre à l'aéroport, d'obtenir billets et valises et le temps d'attente obligatoire ainsi que de se rendre à leur chambre. Le même principe s'applique au retour.

2- Heures de voyage en auto

La distance en milles entre les points de départ et d'arrivée divisée par 50 milles/heure.

3- Si des conduites climatiques ou techniques changeaient ces heures, la Compagnie convient de régler ces cas selon le bon sens et la réalité.

- c) Toutes les heures de voyage sont payées à taux simple.
- d) Tout voyage effectué à la demande de la Compagnie le samedi ou le dimanche sera payé selon les clauses des paragraphes ci-haut mais comprendra un minimum de huit (8) heures de remboursement à taux simple.

26.11

Heures de voyage et de travail

- a) Ces clauses s'appliquent lorsque le salarié voyage et travaille au cours de la même journée.
- b) A l'aller, le salarié qui travaille après avoir voyagé est rémunéré à taux et demi si les heures de voyage additionnées aux heures de travail excèdent huit (8) heures. Seules les heures en excédant de huit (8) heures sont calculées à taux et demi.
- c) Au retour, le salarié qui voyage après avoir travaillé est rémunéré à taux simple pour toutes les heures travaillées et voyagées. Toutefois, si les heures de travail dépassent huit (8) heures lors de la journée de son retour, le salarié sera rémunéré à taux et demi pour toutes les heures travaillées excédant huit (8) heures.
- d) Pour les voyages en-dehors de l'Amérique, les voyageurs ont droit à une période de repos de huit (8) heures lors de leur arrivée à destination et de leur retour à St-Hyacinthe.

Les heures de repos à destination sont payées en incluant les primes d'éloignement et de responsabilité. Les heures de repos à St-Hyacinthe sont payées au taux régulier de l'usine.

26.12

Heures de travail

Se référer à l'article 16.01.4.

26.13

Dans les cas spéciaux non prévus dans la convention, l'Employeur et le Syndicat peuvent s'entendre par écrit.

26.14

Le salarié requis de prendre son auto recevra vingt cents (0.20\$) du kilomètre.

ARTICLE 27 CHARGE STANDARD DE TRAVAIL

27.01 Principe général

La technique de mesure de travail utilisée pour déterminer la charge standard de travail est appliquée à un ouvrier moyen et expérimenté travaillant dans des conditions normales pour accomplir un travail suivant la méthode et la qualité spécifiées par l'Employeur.

La technique de mesure du travail est:

L'étude du temps et mouvement (Chronométrage).

27.02 Allure normale

a) L'allure de chaque élément est évaluée. L'allure normale (100%) est le rythme ou la vitesse effective qu'un exécutant moyen travaillant sans le stimulant d'une rémunération au rendement peut maintenir sans fatigue excessive ni physique, ni mentale. Comme point de repère à l'allure normale, on prend le rythme d'un homme de force physique moyenne marchant sans charge en ligne droite sur un sol uni à la vitesse de trois (3) milles à l'heure, aucune étude devant servir à établir la charge standard de travail n'est prise sur un salarié ayant une allure moyenne.

b) La charge maximum de travail exigible par l'Employeur pour tout salarié est la charge standard de travail c'est-à-dire cent pourcent (100%) incluant 15% de majoration minimum prévue à la clause 3 du présent article.

27.03 Majoration de repos

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

a) La majoration allouée pour fatigue est de sept pourcent (7%) minimum, incluant les périodes de repos;

b) La majoration pour les besoins personnels est de cinq pourcent (5%);

c) La majoration pour couvrir les délais extérieurs au cycle est de trois pourcent (3%).

27.04 Charge standard de travail

On obtient la charge standard de travail de la façon suivante: (temps actuel ou chronométré) multiplié par jugement d'allure en pourcentage égale temps normal.

Temps normal plus les majorations de repos égalent temps standard.

Le temps standard veut dire la charge standard de travail.

27.05

Procédure de règlement de griefs

- a) En cas de grief ou de plainte du salarié et/ou du Syndicat concernant la charge standard de travail le technicien syndical a droit de prendre des études de temps et d'interviewer le plaignant privé-ment pendant les temps de repos ou durant le temps de travail, sans nuire au déroulement normal des opérations pour toute enquête nécessaire en relation avec le cas présenté. Cette vérification assure que tous les éléments du travail auxquels les valeurs de temps sont assignées sont bien ceux suivis par le salarié. Le technicien syndical en étude du travail peut s'adjoindre les services d'un conseiller en étude du travail.
- b) En cas de désaccord continu, après vingt (20) jours ouvrables de la date de soumission du grief, le grief est soumis aux procédures d'arbitrage. Toutefois, par entente mutuelle, avant de soumettre le cas à l'arbitrage, les parties pourront avoir recours au service d'un médiateur privé. L'arbitre, pour les fins de cette clause, est un ingénieur industriel mutuellement accepté par les parties. A défaut, ce dernier est nommé par le Ministre du travail. L'arbitre doit rendre sa sentence conformément aux dispositions de cette clause dans un délai de trente (30) jours ouvrables et sa décision est finale et lie les parties.

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

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

27.06

Technicien syndical

- a) Les deux (2) parties se sont entendues pour que le Syndicat se nomme un "technicien syndical" en étude du travail pour s'occuper des problèmes relevant de l'application de l'article 28 de la présente convention.

Dans le cas de plainte ou de grief en relation avec les dispositions du présent article, le technicien syndical en étude du travail est libéré pour étude de temps, vérification et tout autre travail connexe.

Le technicien syndical en étude du travail est rémunéré par l'Employeur pour toute libération, durant les heures normales de travail, prévues au présent article à son taux de salaire effectif.

- b) Juridiction

Le technicien syndical en étude du travail est sous la juridiction du Syndicat et reste régi par la présente convention. Il peut en tout temps s'adjoindre les services d'un consultant extérieur sur préavis à l'Employeur. Les frais de ce consultant ne sont pas à la charge de l'Employeur.

- c) Si le Syndicat désire donner un entraînement à son représentant, le faire assister à des sessions d'étude en relation avec son travail technique, la Compagnie libère son représentant de son travail, sans solde, pour un maximum de quinze (15) jours ouvrables par année contractuelle, sur préavis de trois (3) jours ouvrables à l'Employeur.

27.07 L'Employeur paie, à un salarié nommé par le Syndicat pour devenir technicien syndical, deux (2) semaines de salaire au taux de salaire effectif. Un seul salarié peut se prévaloir de cette disposition pour la durée de la convention.

ARTICLE 28 SUSPENSION ET CONGEDIEMENT

- 28.01 a) Dans les cas de suspension ou de congédiement pour incompétence ou insuffisance de rendement qui n'impliquent pas de critères artistiques (apparence, souplesse et réponse du mécanisme, sons), l'arbitre unique est monsieur Pierre Dufresne. A défaut d'agir de ce dernier, l'arbitre doit être un ingénieur industriel nommé par le Ministère du travail et de la main d'oeuvre.
- b) Dans les cas de suspension ou de congédiement pour incompétence ou insuffisance de rendement qui impliquent des critères artistiques (apparence, souplesse et réponse du mécanisme, sons), un tribunal d'arbitrage est formé. Le président du tribunal est nommé conjointement par les parties ou à défaut d'entente nommé par le Ministère du travail et de la main d'oeuvre.
- c) Dans chacun des cas ci-haut prévus, le fardeau de la preuve incombe à l'Employeur.
- d) Chacune des parties paie la moitié des frais et honoraires de l'arbitre unique ou du Président du tribunal selon le cas.

ARTICLE 29 CLASSIFICATION DES SALARIES

29.01 Il y a deux (2) catégories de salariés:

- 1- les compagnons;
- 2- les apprentis.

29.02 a) Compagnon de première classe:

Le compagnon de première classe peut accomplir sans surveillance, de façon satisfaisante, les tâches ou fonctions de son département. La période de qualification de deuxième compagnon à premier compagnon est d'une durée de vingt-quatre (24) mois ouvrés.

b) Compagnon de deuxième classe:

Le compagnon de deuxième classe a besoin de surveillance et de direction pour accomplir son travail, il est depuis dix-huit (18) mois ouvrés compagnon de troisième classe.

c) Compagnon de troisième classe:

Le compagnon de troisième classe est celui qui a terminé son stage d'apprentissage.

d) Apprenti:

Une période d'apprentissage de vingt-quatre (24) mois ouvrés divisée en trois (3) étapes de huit (8) mois chacune est prévue avant que le salarié accède à la classe de compagnon troisième classe.

e) Les absences de moins de cinq (5) jours ouvrables ne sont pas considérées.

f) Le présent article 29.02 ne s'applique que pour les nouveaux salariés qui seront embauchés après la signature de la convention.

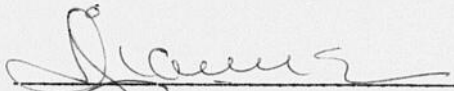
ARTICLE 30 DUREE DE LA CONVENTION

30.01 Cette convention entre en vigueur le 18 septembre 1982 et demeure en force jusqu'au 17 septembre 1984.

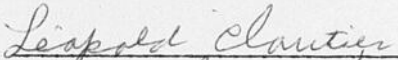
EN FOI DE QUOI, les parties contractantes apposent leur signature ci-dessous, sous leur nom corporatif, par l'entremise de leurs représentants dûment autorisés à signer.

St-Hyacinthe, ce 27 septembre 1982.

CASAVANT FRERES LIMITEE


 André Jacques
 Lucien Blanchard

SYNDICAT DES EMPLOYES DE
 CASAVANT FRERES LIMITEE


 Léopold Cloutier
 Paul Fortin

Témoins:

APPENDICE "A"

<u>Classes</u>	<u>18 septembre 1982</u>	<u>18 septembre 1983</u>
Apprenti - 1er huit mois	5.00\$	
Apprenti - 2e huit mois	5.25\$	
Apprenti - 3e huit mois	5.50\$	
Compagnon - 3e classe	8.30\$	8.71\$
Compagnon - 2e classe	8.53\$	8.96\$
Compagnon - 1ère classe	8.91\$	9.36\$

APPENDICE "B"

Liste des voyageurs

Archambault, Gérald

Bonneau, Roland

Champagne, Yves

Charest, Gilles

Chicoine, Roger

Cormier, Germain

Corriveau, Mario

Giard, Normand

Johnson, Germain

Lavigne, Michel

Leblanc, Gilles

Lethiecq, Jean-Guy

Proulx, Paul

Robert, Gaétan

APPENDICE "C"

Chefs d'équipe

Phaneuf, P.E.	Giard, Gilles
Laperle, M.	Roy, Guy
Rousseau, M.	Aubin, Claude
Létourneau, J.-P.	Giard, Normand
Lemonde, J.-P.	Bienvenu, Denis
Ledoux, Germain	Roy, Claude
Godbout, Guy	Lemieux, Paul
Bourque, C.	Pépin, Julien

APPENDICE "D"

Endroits désignés pour fumer pendant les périodes de repos de dix (10) minutes:

Chambre à colle

Débitage

Petits assemblages

petits assemblages

Chambre à taille plomberie

Plomberie

(Passage Sommers et ajustage)

Sommiers
Ajustage
Harmonie
Boiseries haut
Boîtes de récit

Salle du club récréatif

Montage
Mécanisme console
Filage

Sous-sol

Atelier mécanique
Peinture

LETTRE D'ENTENTE No. 1

entre

CASAVANT FRERES LIMITEE

et

SYNDICAT DES EMPLOYES DE
CASAVANT FRERES LIMITEE

Les parties s'entendent pour suspendre toute négociation des articles concernant la division du meuble et ce à cause de la fermeture de cette division le 28 mai 1982. Cependant, advenant une reprise des activités de la division du meuble, tous les articles contenus dans la convention collective intervenue le 17 septembre 1980 concernant cette division font partie intégrante de la convention actuelle. Tous les articles concernant la division du meuble seront négociables à la demande d'une des deux (2) parties.

La Compagnie doit aviser le Syndicat par écrit de son intention de reprendre les activités dans cette division.

La cédule des salaires sera ajustée selon les augmentations accordées dans cette convention.

CASAVANT FRERES LIMITEE

SYNDICAT DES EMPLOYES DE
CASAVANT FRERES LIMITEE

Yves
André Jacques
Lucien Blanchard

Leopold Cloutier
Raoul Fortin

Témoïn:
