

No.

13624-03

NOM

Lafamme et Freres Inc. P.

P:12-084

32 APR 30 15 48

13624-03

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

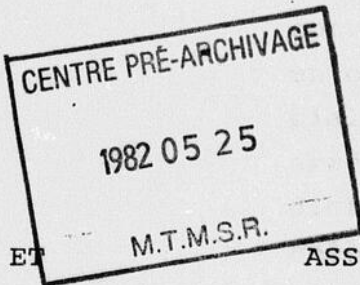
INTERVENUE

ENTRE

R. LAFLAMME ET FRERES INC., corps politique dûment constitué en vertu des lois de la Province de Québec et ayant sa principale place d'affaires et son bureau-chef à St-Apollinaire, Cté Lotbinière, Province de Québec.

Ci-après appelé:

"LA COMPAGNIE"



ET

ASSOCIATION DES EMPLOYES DE FABRICATION DE PORTES ET CHASSIS (A.T.Q.), 4765, 1ère Avenue, Suite 200, Charlesbourg, Québec.

Ci-après appelée:

"L'UNION"

ARTICLE 1 BUTS DE LA CONVENTION

1.01 Les buts et les intentions des parties à cette convention, sont de promouvoir et d'améliorer les relations industrielles et économiques entre les salariés et l'employeur, de permettre les négociations collectives méthodiques et d'exposer la convention fondamentale couvrant les taux de rémunération, salaires, heures de travail et les conditions d'emploi qui doivent être observées par les parties aux présentes. Il est entendu par cette convention qu'il est du devoir de l'employeur et de ses salariés de coopérer entièrement, individuellement et collectivement à la réalisation de ces buts et intentions. Toute disposition de cette convention qui peut ou pourrait entrer en conflit avec une loi fédérale, provinciale, municipale, présente ou future, un arrêté en conseil, un décret ayant juridiction en semblable matière, deviendra nulle et sans effet, sans affecter la validité des autres dispositions de cette convention.

ARTICLE 2 RECONNAISSANCE

- 2.01 L'Employeur reconnaît que l'Union a été dûment accréditée par le Service du Droit d'Association du Ministère du Travail et de la Main d'Oeuvre le 19 octobre 1970, et qu'en date du 28 février 1979, M. Adrien Plourde, Commissaire Général du Travail du Ministère du Travail et de la Main d'Oeuvre du Québec, a reconnu que cette Union s'est affiliée légalement à l'Alliance des Travailleurs du Québec, un groupement de salariés au sens du Code du Travail.
- 2.02 La présente accréditation ne s'applique pas aux salariés de bureau, au personnel employé à titre de Gérant, Surintendant, Contremaître ou représentant de l'Employeur dans ses relations avec ses salariés, le tout sous réserve de l'accréditation et des dispositions du Code du Travail.
- 2.03 Pour être considéré comme contremaître, un salarié doit dans l'exercice de ses fonctions, répondre aux exigences suivantes:
- A) Avoir continuellement la charge d'une ou de plus d'une section de l'opération;
 - B) Pouvoir autoriser ou faire des recommandations pertinentes quant à la promotion, à la mise en disponibilité ou au licenciement d'un salarié, etc...;

ARTICLE 2 (Suite)

- C) Sous réserve des dispositions des articles 7 et suivants, posséder suffisamment d'autorité pour engager l'Employeur en matière de grief avec l'Union;
- D) Ne pas accomplir les tâches qui incombent aux salariés dont il a la charge de surveiller; la présente clause ne s'applique pas dans le cas de dépannage temporaire ou de force majeure, et pour tout genre de travail pouvant aider au bon fonctionnement de l'usine sans toutefois remplacer comme tel un salarié au travail;
- E) En ce qui concerne l'assemblage des cadres penchés, ce travail sera normalement fait par un salarié qualifié disponible, disposant de l'équipement requis, sinon, ce salarié devra alors accepter d'accomplir ces travaux à l'extérieur des heures de la journée régulière. A défaut, cet article sera sans application et ces travaux pourront être effectués par du personnel hors de l'unité d'accréditation.

ARTICLE 3 DROITS DE LA DIRECTION

- 3.01 Tous les pouvoirs de direction, à moins d'être expressément limités par la présente convention, sont réservés et conférés à l'Employeur.
- 3.02 Lors de la mise en application des droits de direction, si un salarié prétend avoir été injustement traité ou discipliné sans cause valable, il pourra soumettre son cas conformément à la procédure de règlement des griefs.

ARTICLE 4 CONTINUITÉ DE TRAVAIL

- 4.01 Il ne devra y avoir ni grève, ni contre-grève, ni ralentissement de travail partiel ou général, ni arrêt spontané de travail pendant la durée de cette convention, à l'exception des périodes permises par le Code du Travail.

ARTICLE 5 SECURITE SYNDICALE

5.01 Tous les salariés ayant complété leur période de probation devront, comme condition du maintien de leur emploi, payer un montant équivalent à la cotisation syndicale établie par l'Union, à être déduit de leur paye hebdomadaire.

5.02 Dès sa période de probation terminée, un nouveau salarié devra acquitter les frais d'entrée prévus par l'Union et se conformer aux autres dispositions pour devenir un membre en règle de l'Union.

5.03 Sans responsabilité des erreurs qui pourraient se produire, l'Employeur accepte de déduire, en conformité avec les dispositions du Code du Travail, les frais d'entrée et de cotisation syndicale, de la paye de tout salarié visé par le certificat d'accréditation et de remettre avant le quinzième (15ème) jour du mois suivant le mois de la perception, à l'adresse reconnue du bureau de l'Union, 4765, 1ère Avenue, suite 200, Charlesbourg, Québec, un chèque payable à l'Union, accompagné d'une liste indiquant le nom des salariés de qui une déduction a été faite de même que le montant déduit de chacun d'eux, la déduction de la cotisation est hebdomadaire.

Tout changement dans les cotisations ou les frais d'entrée sera précédé d'un avis d'un mois pour permettre à l'Employeur d'effectuer les modifications nécessaires à sa machine comptable.

ARTICLE 5 (Suite)

- 5.04 Tout salarié qui est en retard dans ses cotisations syndicales, fera l'objet de représentations par l'Union auprès de l'Employeur, qui devra procéder à la déduction des arrérages dès que possible.
- 5.05 Les cotisations déduites au cours d'une année en vertu du paragraphe 5.01 de la présente convention, seront inscrites sur les formules T4 et TP4 de déclaration du revenu pour fins d'impôt de chaque salarié.
- 5.06 L'Employeur s'engage à faire compléter et signer une carte d'adhésion à l'Union, lors de l'embauche d'un salarié, laquelle sera transmise à l'Union lors de la remise du rapport mensuel suivant.

ARTICLE 6 REPRESENTATION SYNDICALE

- 6.01 Deux (2) des membres du Comité Exécutif de l'Union, dont les noms seront transmis à l'Employeur, agiront comme porte-parole autorisés de cette Union, de même que le Conseiller Technique de cette Union.
- 6.02 Le Comité Exécutif (deux (2) membres) accompagné d'un délégué, s'il y a lieu, est reconnu par l'Employeur aux fins de discuter et de régler les griefs, si possible, et de traiter de tout sujet d'intérêt à l'Employeur et aux salariés.

ARTICLE 6 (Suite)

- 6.03 L'Union devra communiquer à l'Employeur, les noms des membres du Comité Exécutif et le tenir au courant des changements de membre du Comité, avant que l'Employeur ne soit obligé de les reconnaître.
- 6.04 Il est entendu et convenu que les membres du comité d'usine ont des devoirs à remplir au service de l'Employeur. S'ils sont obligés de rencontrer les représentants de l'Employeur au sujet d'un grief, pendant les heures de travail, ils pourront le faire après entente avec leur contremaître, en avisant le chef d'équipe et en indiquant la durée approximative de leur absence et devront se rapporter également au contremaître dès leur retour au travail.
- 6.05 Après entente avec l'Employeur, les représentants de l'Alliance des Travailleurs du Québec auront le droit de visiter, sans nuire aux opérations de l'Employeur se rapportant à cette convention, et devront aviser l'Employeur au moment de leur arrivée. Lesdits représentants devront faire approuver leur identité par ce dernier soit par téléphone ou une autorisation écrite.
- 6.06 L'Employeur reconnaît le droit, après un préavis de quinze (15) jours, pour deux (2) membres du Comité Exécutif, un par département, de s'absenter, sans frais pour l'Employeur, pour des périodes n'excédant pas sept (7) jours à la fois, aux fins

ARTICLE 6 (Suite)

de participer à des activités syndicales, tel que des congrès, des cours de formation syndicale et autres sujets connexes, et pour un maximum de sept (7) jours par année par personne.

ARTICLE 7 PROCEDURE DE GRIEFS

- 7.01 Un grief se définit comme étant une mésentente entre l'Employeur, un ou plusieurs de ses salariés et ayant trait à l'interprétation ou l'application de la présente convention collective.
- 7.02 Un salarié qui se croit lésé dans les droits que lui confère la présente convention collective, doit soumettre, par écrit, son grief à la personne désignée par l'Employeur, seule ou accompagnée d'un membre du Comité Exécutif, dans les sept (7) jours ouvrables suivant les faits qui ont donné naissance à son grief. Le Conseiller Technique et/ou son représentant autorisé peut signer un grief au nom du salarié qui se croit lésé dans ses droits.
- 7.03 Si le représentant de l'Employeur ne donne pas de réponse dans les sept (7) jours ouvrables de la réception du grief ou s'il donne une réponse qui ne satisfait pas le salarié, ce dernier peut contester, par écrit, dans un délai de dix (10) jours ouvrables, au chef du personnel.

recourir à l'arbitrage en vertu du Code du Travail, dans les quinze (15) jours qui suivent la fin de la dernière étape.

ARTICLE 7 (Suite)

- 7.04 Le chef du personnel doit rencontrer les représentants de l'Union et rendre sa décision dans les dix (10) jours ouvrables à compter du moment où le cas lui fut soumis.
- 7.05 A l'occasion de l'application de l'article 12.01 (mouvement de personnel), si un grief est déposé, il sera alors traité directement à la deuxième étape (déposé au chef de personnel) et dans ce cas, un comité paritaire sera constitué dans les cinq (5) jours composé par deux (2) représentants de l'Employeur et deux (2) représentants de l'Union qui détermineront les qualifications des salariés lorsque nécessaire.
- Dans l'alternative où le comité paritaire d'évaluation n'en arriverait pas à une décision, le litige sera traité suivant les dispositions de l'article 7.07.
- 7.06 Toutes les décisions qui peuvent être prises conjointement par le Conseiller Technique et le Comité Exécutif avec l'Employeur, constituant un règlement de grief, lieront les deux (2) parties, soit l'Employeur et celui qui a déposé ou qui est l'objet du grief et telle décision sera finale.
- 7.07 Si, après avoir épuisé les procédures établies aux paragraphes précédents, les deux (2) parties n'en arrivent pas à une entente, l'une ou l'autre pourra recourir à l'arbitrage en vertu du Code du Travail, dans les quinze (15) jours qui suivent la fin de la dernière étape.

ARTICLE 7 (Suite)

- 7.08 Les délais de cette procédure sont de rigueur. Ils peuvent toutefois être prolongés par entente écrite entre les parties.
- 7.09 L'arbitre ne peut changer, modifier ou altérer les dispositions de la présente convention ni y ajouter quoi que ce soit.
- 7.10 Si l'une ou l'autre des parties a recours à l'arbitrage, le choix de l'arbitre sera fait d'un commun accord entre les parties et, à défaut d'entente, suivant le Code du Travail. La décision de l'arbitre sera finale et liera les deux (2) parties concernées. Les honoraires et dépenses de l'arbitre seront divisés également entre les deux (2) parties.
- 7.11 Une erreur technique dans la soumission écrite d'un grief, n'en entraîne pas l'annulation. La rédaction d'un grief est faite à titre d'indication. La partie qui soumet le grief doit s'efforcer de bien exposer la matière dont il s'agit, mais la rédaction du grief de même que la mention des articles ou paragraphes de la convention s'y rapportant, peuvent être amendés en tout temps, en autant que tel amendement ne change pas la nature du grief.

ARTICLE 8 GRIEF DE L'UNION

- 8.01 Si par suite de l'application ou de l'interprétation de la présente convention, l'Union comme telle est lésée dans ses droits et/ou si aucun salarié n'a l'intérêt requis pour formuler tel grief, l'Union pourra soumettre un grief, par écrit, dans les dix (10) jours du fait à l'origine du grief, au chef du personnel.
- 8.02 Le chef du personnel devra rendre sa décision, par écrit, à l'Union dans les dix (10) jours qui suivent la réception du grief. Si la décision ne satisfait pas l'Union ou si elle n'est pas rendue dans le délai prescrit, l'Union devra, dans les dix (10) jours suivant l'expiration de ce délai, adresser à l'Employeur sa demande d'arbitrage.
- 8.03 La procédure d'arbitrage prévue à l'article 7 s'applique dans le présente article.

ARTICLE 9 PRATIQUES INTERDITES

- 9.01 Aucune sollicitation de membre, aucune perception syndicale ou toute autre activité syndicale n'aura lieu sur la propriété de l'Employeur, à moins d'autorisation de l'Employeur.

ARTICLE 10 ANCIENNETE

- 10.01 L'ancienneté est la durée de service du salarié à l'emploi de l'Employeur établie de la façon suivante.
- 10.02 A l'exception des employés occasionnels et des étudiants, tel que défini au décret 3449-75 et amendements, un salarié sera inscrit sur la liste d'ancienneté dès qu'il aura travaillé dans l'unité de négociation, un total de soixante (60) jours pour l'Employeur, à l'intérieur d'une période de six (6) mois consécutifs. Une fois qu'il aura complété cette période de probation, un salarié acquiert son droit d'ancienneté et celle-ci est rétroactive à la date du début de ladite période de six (6) mois. Durant cette période de probation, ce salarié bénéficie des privilèges selon les termes et conditions de cette convention, cependant, il ne pourra faire aucun grief pour contester une décision de l'Employeur concernant un déplacement de main d'oeuvre, tels que démotiion, promotion, transfert, mise à pied, réembauchage ou congédiement.
- 10.03 Après cette période de probation, tous ces salariés auront droit aux bénéfices marginaux selon les termes et les conditions de cette convention ou de tout document ayant trait à de tels bénéfices.

ARTICLE 10 (Suite)

10.04 Un salarié qui, après avoir été promu à une fonction non couverte par la présente convention et qui dans les trois (3) mois qui suivent une telle promotion, se voit de nouveau confier une fonction couverte par ladite accréditation, reprend son rang sur la liste d'ancienneté comme s'il y était toujours apparu et on ajoute les jours qu'il a passés au poste ou fonction non couverts par la présente convention.

10.05 L'Employeur envoie à l'Union, par poste au cours du mois de décembre, la liste contenant par ordre d'ancienneté pour fins de mouvement de main d'oeuvre, le nom, l'adresse, la classification et le nombre d'années de service de tous les salariés assujettis à cette convention. Cette liste est également affichée au tableau afin que les salariés en prennent connaissance.

La mise à date de cette liste d'ancienneté est considérée comme définitive par les deux (2) parties, trente (30) jours après sa mise à la poste par l'Employeur à l'adresse de l'Union. A moins que l'Union ne fasse de représentations à l'Employeur pendant ces trente (30) jours, les représentations ne doivent concerner que les changements relatifs à la dernière année d'emploi. Cette liste d'ancienneté sera affichée à l'année, aux fins de consultation pour les salariés.

ARTICLE 10 (Suite)

10.06 Les membres du Comité Exécutif (trois) possèdent une ancienneté préférentielle, c'est-à-dire, ils seront les derniers mis à pied et les premiers rappelés au travail, en autant qu'ils puissent accomplir toutes les tâches de travail que pourrait leur désigner l'Employeur.

10.07 A l'expiration du contrat de travail, un salarié peut exiger que son employeur lui délivre un certificat de travail faisant état exclusivement de la nature et de la durée de son emploi, du début et de la fin de l'exercice de ses fonctions ainsi que du nom et de l'adresse de l'Employeur. Le certificat ne peut faire état de la qualité du travail ou de la conduite du salarié.

ARTICLE 11 PERTE D'ANCIENNETE

11.01 Un salarié perd son droit d'ancienneté dans les cas suivants:

- A) Lorsqu'il quitte volontairement son emploi;
- B) Lorsqu'il est congédié pour juste cause;
- C) A la suite d'une mise à pied pour une durée égale à son ancienneté s'il a moins de douze (12) mois d'ancienneté et excédant douze (12) mois dans les autres cas;

ARTICLE 11 (Suite)

- D) Lorsqu'il fait défaut de reprendre un travail dans les cinq (5) jours ouvrables qui suivent son rappel au travail sauf s'il est disponible. Entre-temps, l'Employeur pourra faire appel à un autre salarié de son choix;
- E) Lors de toute absence excédant dix-huit (18) mois avec preuve médicale pour accident ou maladie;
- F) S'il s'absente du travail sans permission plus de deux (2) jours ouvrables, à moins de raisons graves et majeures, auquel cas, le salarié devra avertir son Employeur dès que possible;

ARTICLE 12 MOUVEMENT DE PERSONNEL

12.01

L'Employeur reconnaît que les principes de l'ancienneté et de la qualification sont les facteurs déterminants dans les cas de promotion, mutation, rétrogradation, mise à pied et rappel, l'Employeur se devant de prendre en considération l'ancienneté, l'habileté et la compétence des candidats. Si l'habileté et la compétence sont relativement égales, alors l'ancienneté prévaudra; tout ceci étant épuisé, ce n'est qu'alors que l'Employeur pourra recruter hors des cadres de l'unité de négociation.

ARTICLE 12 (Suite)

- 12.02
- A) Les nouveaux postes et les postes vacants seront affichés au tableau d'affichage pour une période de cinq (5) jours ouvrables. L'avis fournit les renseignements pertinents suivants, à savoir:
1. Le titre du poste et le taux payé;
 2. Un énoncé des devoirs à assumer;
 3. Les exigences requises pour remplir le poste;
 4. L'endroit;
- B) Les salariés intéressés à postuler pour ces postes, devront poser leur candidature, par écrit, sur la feuille d'affichage, pendant la période d'affichage.
- C) Le nom du salarié ayant obtenu le poste sera par la suite communiqué au Syndicat.
- 12.03
- A) Le poste sera accordé au salarié qui a postulé suivant les critères établis à l'article 12.01, soit l'ancienneté et la qualification. Cependant, à défaut de salariés qualifiés ayant l'ancienneté, le salarié possédant le plus d'ancienneté parmi ceux qui ont postulé et qui serait apte à se qualifier aura alors droit à un essai de cinq (5) jours pour se qualifier sur la tâche, ou à une période plus longue après entente mutuelle.

ARTICLE 12 (Suite)

Un salarié qui ne peut se qualifier a droit de retourner à son emploi précédent, sans perte d'ancienneté, ni autres bénéfices.

- B) Si un salarié obtient une tâche à la suite de l'affichage d'un poste, ce salarié ne pourra poser sa candidature pour un autre poste avant l'expiration d'une période d'un (1) an, sauf les cas spéciaux, avec entente entre les parties.
- C) Un poste devenu vacant en raison d'une mutation résultant d'un affichage initial n'aura pas à être affiché, mais ce poste sera comblé par l'Employeur suivant les principes de l'article 12.01.

Dans tous les cas de déplacement temporaire pour cause de maladie, absence prévue à la convention, accident, vacances, l'Employeur pourra, sans tenir compte du principe général de l'article 12 et sans affichage, assigner un employé à une tâche et ce, dans l'attente du retour au travail du salarié ou ceux occupant ce poste.

ARTICLE 12 (Suite)

12.04 Lors de tout rappel, tout salarié ainsi rappelé, est avisé, par écrit, et copie adressée à l'Union à sa dernière adresse connue, sept (7) jours francs avant la date à laquelle il doit se rapporter au travail. Tout salarié doit accuser réception de cet avis, deux (2) journées franches avant la date de reprise d'emploi et se rapporter au travail à la date spécifiée, à moins que d'autres arrangements aient été faits par écrit. Cependant, cet écrit peut être remplacé par un appel téléphonique fait personnellement à l'employé concerné. Cet employé se devra alors de se présenter à l'ouvrage à la date fixée par l'Employeur, à moins qu'il n'ait des motifs sérieux et valables de ne pas le faire.

Entre-temps, l'Employeur pourra faire appel à un salarié de son choix. L'ancienneté et la qualification seront les facteurs prédominants lors de tout rappel.

12.05 Un salarié mis à pied devra faire connaître à l'Employeur son adresse exacte à la date de sa mise à pied, de même que tout changement d'adresse subséquent.

12.06 Dans tous les cas d'application d'ancienneté, le salarié qui croit avoir été lésé pourra recourir à la procédure de règlement de griefs, pour faire apprécier sa réclamation. En obtenant gain de cause, il aura droit au réajustement découlant du règlement de son grief.

ARTICLE 13 JOURS FÉRIÉS CHÔMÉS ET PAYÉS

13.01 Les jours suivants sont des jours
fériés, chômés et payés:

- Le Premier Jour de l'An
- Le 2 janvier
- Le Lundi de Pâques
- La Fête de Dollard ou de la Reine
- Le 24 juin
- Le 1er juillet
- La Fête du Travail
- Le Jour de l'Action de Grâces
- Le 24 décembre
- Le Jour de Noël
- Le 26 décembre
- Le 31 décembre

Cependant, s'il arrivait que le Vendredi Saint au lieu du Lundi de Pâques soit chômé par l'Industrie de la Construction, il est entendu que 50% des effectifs à l'expédition et au camionnage transféreront ce congé du Lundi de Pâques pour le Vendredi Saint de façon à être au travail le Lundi de Pâques, ce choix au congé sera exercé suivant la teneur de l'article 12.01.

13.02 L'indemnité afférente à un jour férié est équivalente au taux horaire du salarié, multiplié par le nombre d'heures de sa journée normale de travail.

ARTICLE 13 (Suite)

13.03 Pour avoir droit à l'indemnité afférente à un jour férié, le salarié doit être au service de l'Employeur depuis vingt (20) jours ouvrables et avoir travaillé durant la journée normale complète qui précède le jour férié et durant celle qui le suit. Une absence permise par le décret, la convention collective ou autorisée par l'Employeur durant l'un de ces jours, ainsi qu'un licenciement dans les quinze (15) jours qui précèdent, n'affectent pas le droit à l'indemnité afférente à ce jour férié.

13.04 A l'exception des jours fériés établis par ordonnance et/ou décret du gouvernement provincial et/ou fédéral, les jours fériés peuvent être reportés à une autre date, pour autant qu'elle se situe à l'intérieur d'une période de huit (8) jours de la date dudit jour férié.

Dans un tel cas, l'Employeur doit au préalable aviser le comité paritaire, ainsi que les salariés au moins huit (8) jours avant le jour férié, en indiquant la date où il est reporté.

13.05 Si une ou plusieurs de ces fêtes arrivent pendant les vacances payées d'un salarié, la ou les fêtes en question sera (seront) payée (payées) en surplus des vacances du salarié. Si un ou plusieurs de ces jours de congé arrive un samedi ou un dimanche, il sera ou seront reportés à la date fixée par l'Industrie de la Construction.

ARTICLE 14 VACANCES

- 14.01 La période de référence s'étend du 1er avril de l'année précédente au 31 mars de l'année en cours.
- 14.02 Le salarié qui, le 1er avril, justifie de moins d'un (1) an de service continu chez l'Employeur, doit recevoir durant l'année, un congé payé continu d'un (1) jour par mois de service, sans que la durée exigible du congé n'excède deux (2) semaines. L'indemnité afférente à ce congé est égale à 4% de la rémunération du salarié durant la période de référence.
- 14.03 A) Le salarié qui, le 1er avril justifie d'un (1) an et plus de service continu chez l'Employeur, doit recevoir durant l'année, un congé de deux (2) semaines continues. L'indemnité afférente à ce congé est égale à 4% de la rémunération du salarié durant la période de référence.
- B) Le salarié qui, le 1er avril justifie de quatre (4) ans et plus de service continu chez l'Employeur, doit recevoir durant l'année, un congé payé de deux (2) semaines continues. L'indemnité afférente à ce congé est égale à 5% de la rémunération du salarié durant la période de référence.

ARTICLE 14 (suite)

- 14.03 C) Le salarié qui, le 1er avril justifie de sept (7) ans et plus de service continu chez l'Employeur, doit recevoir durant l'année, un congé payé de trois (3) semaines, dont au moins deux (2) doivent être continues. L'indemnité afférente à ce congé est égale à 6% de la rémunération du salarié durant la période de référence.
- D) Le salarié qui, le 1er avril justifie de douze (12) ans et plus de service continu chez l'Employeur, doit recevoir durant l'année, un congé payé de trois (3) semaines, dont au moins deux (2) doivent être continues. L'indemnité afférente à ce congé est égale à 7% de la rémunération du salarié durant la période de référence.
- E) Le salarié qui, le 1er avril justifie de dix-huit (18) ans et plus de service continu chez l'Employeur, doit recevoir durant l'année, un congé payé de trois (3) semaines, dont au moins deux (2) doivent être continues. L'indemnité afférente à ce congé est égale à 8% de la rémunération du salarié durant la période de référence.

ARTICLE 14 (Suite)

14.04 Pour les salariés qui ont droit à une troisième semaine de vacances, elle sera accordée suivant entente avec l'Employeur, deux (2) salariés au plus à la fois, un par département, en tenant compte des besoins de la Compagnie, priorité étant donnée au salarié ayant le plus d'ancienneté.

Cette demande de la troisième semaine devra être faite trente (30) jours au préalable.

14.05 Lorsque l'emploi d'un salarié prend fin, il doit toucher l'indemnité afférente aux congés payés acquis avant le 1er avril précédent s'ils n'ont pas été pris, en plus de l'indemnité qui lui est due pour la période écoulée depuis cette date.

14.06 L'indemnité afférente aux congés payés doit être versée au salarié avant son départ en vacances.

14.07 Avant le 15 avril, l'Employeur doit aviser tout salarié qui a droit à deux (2) semaines de congés payés ou plus, de la date à laquelle débutent les deux (2) semaines consécutives de congé. Ces dernières doivent être accordées entre le 30 avril et le 1er novembre, à moins qu'un salarié ne fasse la demande expresse à son Employeur de les lui accorder à une autre date, convenue avec ce dernier.

ARTICLE 15 CONGES SOCIAUX

15.01 Tout salarié ayant complété sa période de probation, aura droit à quatre (4) jours de congé payés:

- Lors du décès de son conjoint, père, mère, un de ses enfants.

Tout salarié ayant complété sa période de probation, aura droit à trois (3) jours de congé payés:

- Lors du décès de son frère, sa soeur, un de ses beaux-parents.

Le salarié ayant complété sa période de probation, aura également droit à trois (3) jours de congé payés lors de son mariage, s'il se marie en dehors de sa période de vacance.

15.02 Tout employé ayant complété sa période de probation aura droit à un (1) jour de congé payé:

- Lors de la naissance ou d'une fausse couche de sa conjointe;
- Lors de l'adoption d'un enfant;
- Lors du décès de ses grand-parents, beau-frère ou belle-soeur, soit le jour des funérailles;

ARTICLE 15 (suite)

15.02 Les congés mentionnés aux articles 15.01 ne seront payés que s'ils tombent un jour ouvrable et en autant qu'ils soient pris entre le décès et l'enterrement. Si un salarié décède, quatre (4) salariés désignés par l'Employeur assisteront aux funérailles ou six (6) salariés aussi désignés par l'Employeur, si les besoins exigent des porteurs, et ce, sans perte de salaire.

Sur la définition du terme conjoint, on entend celle donnée par la Loi 126.

15.03 Dans l'application de l'article précédent, l'Employeur, autant que possible, donnera préférence aux membres de l'Exécutif du Syndicat.

ARTICLE 16 SECURITE SOCIALE

16.01 L'Employeur s'engage à maintenir en vigueur le plan actuel d'assurance-groupe avec une participation de cinquante (50%) pour cent pour l'Employeur et cinquante (50%) pour cent pour le salarié.

Ledit plan sera obligatoire pour tous les salariés régis par la présente convention.

En conséquence, tous lesdits salariés régis par la présente convention signeront, dès leur embauchage, la formule d'adhésion audit plan.

L'Employeur, toutefois, ne déduira la prime audit plan, qu'après que le salarié aura complété trois (3) mois de service avec l'Employeur.

16.02 L'Employeur ne peut modifier le plan d'assurance-groupe sans l'accord des représentants autorisés de l'Union.

16.03 Lorsqu'un salarié est victime d'un accident de travail, il ne doit subir aucune diminution de ses heures cédulées pour la journée de l'accident.

16.04 Lors d'un accident, l'Employeur s'engage à assurer le transport et/ou les frais de transport, du salarié accidenté, soit à l'hôpital, chez le médecin ou chez lui.

ARTICLE 17 SECURITE D'EMPLOI

- 17.01 L'Employeur peut, soit reprimander, suspendre ou congédier tout salarié pour une cause juste et suffisante.
- 17.02 Les mesures disciplinaires sont appliquées selon la gravité ou la fréquence des offenses et prennent forme soit de réprimande verbale ou écrite, de suspension ou de congédiement.
- Sauf dans les cas de faute grave, aucun salarié ne sera suspendu ou congédié sans avoir à son dossier trois réprimandes écrites non contestées ou contestées sans succès.
- 17.03 Toute mesure disciplinaire doit être portée par écrit à la connaissance du salarié concerné avant d'être portée à son dossier, avec copie à l'Union.
- 17.04 Tout salarié peut, en dehors des heures de travail, après avoir pris rendez-vous, consulter son dossier.
- 17.05 Si un salarié signe un avis de mesure disciplinaire, il le fait pour reconnaître la réception de l'avis. Advenant qu'il refuse de le signer, l'avis lui sera expédié par courrier. Copie de cet avis sera également expédiée par courrier à l'Union.

ARTICLE 17 (Suite)

17.06 Aucun avis d'infraction datant de plus de douze (12) mois ne pourra être invoqué contre un salarié.

ARTICLE 18 TABLEAU D'AFFICHAGE

18.01 L'Employeur s'engage à fournir à l'Union des endroits convenables pour fins d'affichage, soit un tableau près de chaque poinçon.

18.02 L'Union peut se servir du tableau d'affichage pour les avis suivants:

A) Avis de réunion ou d'assemblée;

B) Communiqués, bulletins d'information officiels;

18.03 Tous les avis et bulletins mentionnés à l'article 18.02 devront porter la signature d'un membre du Comité Exécutif ou d'un représentant autorisé de l'Union.

ARTICLE 19 FONCTIONS DE JURE OU TEMOIN

- 19.01 Lorsqu'un salarié sera appelé à servir comme juré, il recevra la différence entre ses honoraires de juré et le salaire qu'il aurait reçu, s'il avait rempli ses fonctions normales, sur production des pièces justificatives.
- 19.02 Un salarié convoqué comme juré mais qui n'est pas effectivement choisi pour cette fonction, recevra la différence entre les honoraires reçus de la Cour et le salaire qu'il aurait reçu s'il avait rempli ses fonctions normales, sur production des pièces justificatives.
- 19.03 Tout salarié convoqué comme témoin par subpoena, dans une cause civile ou criminelle, recevra la différence entre ses honoraires de témoin et le salaire qu'il aurait reçu s'il avait rempli ses fonctions normales, sur production des pièces justificatives, incluant le temps passé à la Cour, si ce jour est un jour cédulé pour le salarié et ce jusqu'à un maximum de trois (3) jours.

ARTICLE 20 SALLE DE REPOS

- 20.01 L'Employeur mettra une salle de repos à la disposition des salariés. Les salariés coopéreront avec l'Employeur afin de maintenir cette salle de repos dans les conditions de propreté et d'hygiène.

ARTICLE 21 DUREE DE TRAVAIL

- 21.01 Sauf pour le gardien et pour le mécanicien de machines fixes, la durée de la semaine normale de travail est de quarante-deux heures et demie (42½) étalées sur cinq (5) jours, du lundi au vendredi.
- 21.02 Pour fins d'application et/ou d'interprétation de la présente convention collective, la journée normale de travail est comprise entre 7 heures et 16h30 l'année durant.
- 21.03 Cependant, dans le cas d'une deuxième équipe, la semaine de travail établie à l'article 21.01 peut, à la discrétion de l'Employeur, s'étaler sur quatre (4) jours de travail, soit du lundi au jeudi. Dans ce cas, la journée normale de travail ne doit pas excéder dix (10) heures et trois quarts consécutives.
- 21.04 Pour le mécanicien de machines fixes, la durée de la semaine normale de travail est de quarante-huit (48) heures sur six (6) jours de huit (8) heures consécutives du lundi au samedi.
- 21.05 Pour le gardien, la durée de la semaine normale de travail est déterminée par l'Employeur, sans que la durée permise n'excède cinquante-quatre (54) heures étalées sur six (6) jours d'une durée maximale de neuf (9) heures consécutives.

ARTICLE 21

(Suite)

- 21.06 Le salarié de la première ou de la deuxième équipe a droit, pour le repas, à une période sans paie, d'une durée minimale d'une demi-heure ($\frac{1}{2}$) et d'une durée maximale d'une (1) heure.
- 21.07 Vers le milieu de chaque période de travail, le salarié a droit à une pause café de douze (12) minutes.
- 21.08 Tout salarié autre qu'un salarié polyvalent, affecté à un emploi qui entraîne un taux de salaire supérieur au sien, doit toucher ce taux supérieur pour toute la durée de l'affectation. Il ne doit subir aucune diminution de salaire lorsqu'il est affecté, à la demande de l'Employeur, pour une période n'excédant pas deux (2) semaines consécutives, à un emploi qui entraîne un taux de salaire inférieur au sien. L'Employeur doit soumettre à l'Union la classification et le taux horaire de tout nouveau salarié.
- 21.09 Tout salarié qui a quitté les lieux du travail sans avoir été avisé avant son départ qu'il devait exécuter du travail supplémentaire et qui est rappelé après ses heures normales, reçoit une rémunération minimale égale au plus élevé des montants suivants: soit quatre (4) heures à son taux de salaire effectif, soit les heures de travail effectuées au taux majoré pour les heures supplémentaires. Toutefois, le minimum de quatre (4) heures ne s'applique pas lorsque les heures effectuées précèdent immédiatement la journée de travail du salarié alors que ce dernier est rémunéré à son taux horaire majoré de cinquante (50%) pour cent.

ARTICLE 22 SALAIRES

- 22.01 Aucun salarié ne subira de diminution de salaire suite à la signature de la présente convention collective, à moins de changement de classification.
- 22.02 Les salaires sont payés pour chaque heure ou fraction d'heure travaillée, aux quinze (15) minutes près, pour le compte de l'Employeur, conformément aux annexes.
- 22.03 A) Si un salarié est temporairement transféré, à la demande de l'Employeur, sur une tâche comportant un taux de rémunération inférieur à son taux de rémunération ordinaire, il conserve le taux de sa tâche normale, indépendamment de l'ancienneté;
- B) Si un salarié est temporairement transféré sur une tâche comportant un taux de rémunération supérieur à son taux de rémunération ordinaire, pour une journée complète ou plus, il reçoit la rémunération de cette tâche, indépendamment de l'ancienneté;
- C) Un salarié qui est muté à sa propre demande, est rémunéré au taux de l'emploi auquel il est muté;
- 22.04 Les salariés reçoivent, sur les lieux de travail, au cours de l'après-midi du jeudi, leur paie pour le travail accompli la semaine précédente. Les détails suivants sont communiqués aux salariés:
- 1.- Le nom et prénom du salarié;
 - 2.- La date et la période de paie;
 - 3.- Le taux de salaire;
 - 4.- Le temps supplémentaire;
 - 5.- Les déductions faites;
 - 6.- Le montant net payé;

ARTICLE 22 (suite)

22.05 Tout salarié faisant partie de la deuxième équipe, doit toucher, en plus de son taux horaire, une prime de vingt sous (\$0.20) l'heure pour chaque heure normale effectuée.

ARTICLE 23 TEMPS SUPPLEMENTAIRE

23.01 Les heures travaillées à la demande de l'Employeur, avant et/ou après la journée et/ou la semaine normale de travail, entraînent une majoration du taux horaire du salarié de 50%.

23.02 Les heures supplémentaires travaillées le dimanche ou un jour férié chômé et payé, entraînent une majoration du taux horaire du salarié de 100%.

23.03 Cependant, il sera possible à un salarié qui n'a pas complété sa journée de travail, de reprendre le temps ainsi perdu avec la permission de l'Employeur, en dehors de ses heures normales de travail et ce, à temps simple.

ARTICLE 24 COMITE CONJOINT

24.01 Les parties conviennent de maintenir un Comité Conjoint, composé de deux (2) représentants syndicaux et de deux (2) représentants de l'Employeur. Toutefois, les parties pourront, après entente mutuelle, s'adjoindre des représentants additionnels, si les circonstances l'exigent.

Le but de ce Comité est de discuter des questions d'intérêts mutuels, autres que les griefs et les sujets à négociation. Des réunions se tiendront régulièrement. Ce Comité servira également de Comité de classification pour les nouvelles classifications et/ou pour trancher tout litige déposé par l'Employeur ou un salarié.

Le Comité Conjoint se réunira autant que possible le 2ème mardi de chaque mois.

ARTICLE 25 CONDITIONS GENERALES

25.01 L'Employeur maintient des organismes ayant pour but de prévenir les accidents, de remédier aux conditions et pratiques insalubres et de prévenir et combattre les incendies: dans un tel cas, un salarié peut s'attendre à être assigné par l'Employeur à n'importe quelle tâche ou ses services sont requis.

25.02 L'Union s'engage à seconder les efforts de l'Employeur dans ce domaine.

ARTICLE 25 (suite)

25.03 L'Employeur mettra à la disposition de ceux qui sont appelés à travailler sous la pluie ou au froid, des imperméables et des habits de motoneige, afin de les protéger contre les aléas de la température. Ces imperméables et habits seront remis en bon état au contremaître après chaque usage.

25.04 L'Employeur accorde au camionneurs qui font la livraison, une allocation de repas sur présentation de reçus, jusqu'à concurrence des sommes suivantes soit: \$ 3.00 pour le déjeuner, s'il est pris avant 7:00 heures, et \$ 5.00 pour les diners et soupers, à condition que leur travail exige qu'ils mangent à l'extérieur, et si le souper est pris après 18:00 heures.

Pour la prise de ces repas, une demi-heure non payée est accordée à ces salariés.

25.05 Tempêtes:

Un routier appelé à faire des heures d'attente en raison d'une tempête ou d'un bris mécanique majeur, sera rémunéré à son taux horaire régulier, pour un maximum de 8 1/2 heures par période de vingt-quatre (24) heures.

25.06 Lors de mises à pied, l'Employeur ne remet pas au salarié le pourcentage qui lui est dû pour l'accumulation de sa paie de vacances. Cependant, ce pourcentage lui sera remis soit à son retour au travail ou encore, le cas échéant, à la date de la perte de son ancienneté.

ARTICLE 26 PRIVILEGES

26.01 L'Employeur ne conclut aucune entente individuelle contraire ou venant en conflit avec les dispositions et les buts de cette convention, avec aucun salarié régi par la présente convention.

26.02 Pour les fins de la présente convention et de son annexe "A", quant aux classifications y apparaissant, il est entendu que les parties aux présentes s'en réfèrent aux définitions contenues au décret relatif à l'Industrie du Bois Ouvré du Québec.

Ces classifications n'étant pas limitées aux catégories actuelles, dans l'éventualité de nouvelles tâches, il est entendu entre les parties que si certaines tâches non incluses à la présente annexe "A" et apparaissant à ce décret étaient mises en place par l'Employeur, le taux de salaire à être versé à ces nouvelles catégories sera celui du décret en ajoutant à ces taux la même différence calculée entre les taux des classifications actuellement fixés à cette convention et ce décret.

26.03 L'Union reconnaît le droit de l'Employeur pour les fins d'administration, de faire compléter par les salariés, des formules de rendement. Toutefois, lesdites formules de rendement ne pourront pas être utilisées par l'Employeur pour exercer des mesures disciplinaires, des rétrogradations et autres actes préjudiciables aux salariés, basés uniquement sur la formule de rendement d'un salarié, si ce dernier a un rendement normal et satisfaisant aux exigences de la tâche.

ARTICLE 27 CORRESPONDANCE

27.01 Tout avis par écrit, qu'une partie désire donner à l'autre partie, devra l'être par poste enregistrée et/ou certifiée, affranchi et adressé comme suit:

A L'EMPLOYEUR:

R. LAFLAMME & FRERE INC.,
St-Apollinaire
Cté Lotbinière, P.Q.

A L'UNION:

ASSOCIATION DES EMPLOYES DE FABRICATION
DE PORTES ET CHASSIS (A.T.Q.)
4765, 1ère Avenue, suite 200
Charlesbourg, Qué.

27.02 Tout avis ainsi posté sera considéré comme ayant été reçu, deux (2) jours après la mise à la poste.

27.03 L'une ou l'autre des parties peut changer son adresse à n'importe quel temps, en donnant avis de tel changement.

ARTICLE 28 VALIDITE

28.01 Il est entendu que toutes et chacune des clauses de la présente convention qui pourraient au cours de la durée de cette convention, aller à l'encontre d'une loi provinciale ou fédérale, deviendront automatiquement nulles et sans valeur, sans affecter la validité des autres clauses.

ARTICLE 29 CLAUSE GENERALE

29.01 L'Annexe "A" jointe au présent document fait partie intégrante de la convention, ainsi que toutes lettres d'entente particulières complétées ultérieurement par la signature des deux (2) parties aux présentes et déposées au Bureau du Commissaire Général du Travail, conformément à l'article 72 du Code du Travail.

ARTICLE 30 DUREE DE LA CONVENTION

30.01 La présente convention s'applique à compter de la signature des présentes, étant cependant entendu que les taux de salaires apparaissant à l'Annexe "A" s'appliqueront à compter du 1er octobre 1981 et entendu également que les présentes dispositions s'appliqueront jusqu'au 1er octobre 1984.

EN FOI DE QUOI, LES PARTIES ONT SIGNE
A St-Apollinaire CE 8 avril 1982.

R. LAFLAMME & FRERES INC.

ASSOCIATION DES EMPLOYES DE
FABRICATION DE PORTES ET CHASSIS
(A.T.Q.)

Rosée Laflamme

Jacques Lambert

Richard Laflamme

Denis Leduc
Jacques L...
J. J. L...

A N N E X E "A" (Salaires)

	<u>1 oct. 81</u>	<u>1 oct. 82</u>	<u>1 avril 83</u>	<u>1 avril</u>
CHEF D'EQUIPE:	\$ 7.30	7.55	8.05	8.30
CONDUCTEUR DE MACHINES:				
- CLASSE "A":	7.10	7.35	7.85	8.10
- CLASSE "B":				
Moins de 2 ans d'expérience:	6.90	7.15	7.65	7.90
2 ans et plus d'expérience:	7.00	7.25	7.75	8.00
APPROVISIONNEUR DE MACHINES:	6.70	6.95	7.45	7.70
MESUREUR:	7.45	7.70	8.20	8.45
EBENISTE:	7.30	7.55	8.05	8.30
OUVRIER D'ATELIER:				
- CLASSE "A":	7.10	7.35	7.85	8.10
- CLASSE "B":	6.90	7.15	7.65	7.90
ASSEMBLEUR:	6.70	6.95	7.45	7.70
PEINTRE:				
- CLASSE "C":	6.70	6.95	7.45	7.70
VERIFICATEUR:	7.10	7.35	7.85	8.10
EXPEDITIONNAIRE:	7.10	7.35	7.85	8.10
MECANICIEN DE MACHINES FIXES:	7.00	7.25	7.75	8.00
MACHINISTE:	7.10	7.35	7.85	8.10
AIDE MACHINISTE:	6.90	7.15	7.65	7.90
CONDUCTEUR DE CHARIOT ELEVATEUR:	7.00	7.25	7.75	8.00
GARDIEN:	6.50	6.75	7.25	7.50
SALARIE POLYVALENT:	7.00	7.25	7.75	8.00
MANOEUVRE:	6.50	6.75	7.25	7.50
CHAUFFEUR DE CAMION:	7.10	7.35	7.85	8.10

Le taux à l'embauche pour les nouveaux salariés pour la période d'un an, ainsi que pour les salariés ayant moins d'un an d'ancienneté, est le taux du décret. Après cette période d'un an, ils toucheront les taux apparaissant à la présente annexe.

A N N E X E "A" (suite)

Pour les employés dont le taux de salaire était supérieur au taux de la convention expirant le 30 septembre 1981, ces salariés exclusivement, à défaut du taux apparaissant à la présente convention, toucheront un minimum d'augmentation basé sur les pourcentages suivants:

Au 1er octobre 1981 :	0.50¢
Au 1er octobre 1982 :	80% de 0.25¢
Au 1er avril 1983 :	75% de 0.50¢
Au 1er avril 1984 :	75% de 0.25¢

En ce qui concerne la dernière année de la présente convention collective de travail, soit du 1er octobre 1983 au 1er octobre 1984, il est entendu entre les parties qu'aucun salarié, sauf les salariés à l'essai et ceux ayant moins d'un an d'ancienneté (qui eux, sont soumis au taux du décret) ne touchera un taux inférieur au taux de sa classification du décret plus \$0.10.

Quant aux salariés qui auraient été ajustés au taux du décret, le premier (1er) octobre 1981, l'augmentation de 0.50¢ sera rétroactive à cette date jusqu'au premier (1er) octobre 1982, après quoi, et pour la balance de la convention, les taux prévus à la présente convention s'appliqueront intégralement.

LETTRE D'ENTENTE

INTERVENUE

ENTRE:

R. LAFLAMME ET FRERES INC;

ET:

ASSOCIATION DES EMPLOYES DE FABRICATION
DE PORTES ET CHASSIS (A.T.Q.);

LES PARTIES aux présentes conviennent, dans les six (6) mois de la signature des présentes, d'étudier la possibilité de maintenir ou de changer ladite police d'assurance-groupe afin d'obtenir un meilleur taux le cas échéant, le tout sujet aux conditions contenues à l'article 16 de la convention collective de travail.

EN FOI DE QUOI, NOUS AVONS SIGNE A

St-Apollinaire CE 8 avril 1982

R. LAFLAMME ET FRERES INC. :

ASSOCIATION DES EMPLOYES DE FABRICATION
DE PORTES ET CHASSIS (A.T.Q.):

Rosario Lafamme
Richard Lafamme

Jacques Papineau
Renis Leclerc
Jacques Liti
J. Liti