

NOM

NO

03189-8

2640

C.A.EI.	2640	NO.CONV.	31898
AFFIL.	5	NB.EMPL.	140
EMP.COUV.	0	ET.GEOG.	6554 63
PERS.VIS.	7	NO.ACC.	M16480001
DATE ENR.	831020		

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

03189-8

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-16480-01
Date	Signature	Réception	Durée	Du	Au	Nombre de salariés régis par la convention collective
	83-05-31	83-06-03		83-05-01	85-04-30	140

Association	Employeur
<input type="checkbox"/> Déposant <input checked="" type="checkbox"/> Syndicat National d'Art Woodwork (CSD) 1259 rue Berri, suite 600 Montréal, Qué. H2L 4C7	<input type="checkbox"/> Déposant <input checked="" type="checkbox"/> Sunar une Division de Hauserman Ltée 6040 Henri-Bourassa Est Montréal-Nord, Qué. H1G 2T7

Unité de négociation

"Tous les employés salariés au sens du code du travail, à l'exception des dessinateurs et des employés de bureau."

Région	06-06	Activité	2619 (5)	Affiliation	9
--------	-------	----------	----------	-------------	---

Votre dépôt n'est pas conforme sur le(s) point(s) suivant(s) et vous est par conséquent retourné
 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11
 Voir au verso pour les codes →

Remarques

Déposant:
 Centrale des Syndicats Démocratiques
 Att: M. François Vaudreuil
 1259 rue Berri, suite 600
 Montréal, Qué.
 H2L 4C7

Pour le commissaire général du travail	
Signature	Date
Pierrette David/dg	83-07-21

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

16480-01 (11640-01)

'83 JUN -3 11 47

CONVENTION COLLECTIVE

DE TRAVAIL

ENTRE: SUNAR, DIVISION HAUSERMAN LIMITEE

(ci-après appelée: "L'EMPLOYEUR")

ET: SYNDICAT NATIONAL D'ART WOODWORK (C.S.D.)

(ci-après appelé: "LE SYNDICAT")

CONVENTION COLLECTIVE

DE TRAVAIL

ENTRE: SUNAR, DIVISION

HAUSERMAN LIMITEE, corporation
légalement constituée, ayant sa place
d'affaires au 6040, est, boulevard Henri-
Bourassa, à Montréal, Province de Québec,
ci-après appelée:

"LA COMPAGNIE"

ou

"L'EMPLOYEUR"

ET: SYNDICAT NATIONAL D'ART

WOODWORK (C.S.D.), une association
de salariés en vertu du Code du Travail
(S.R.Q. 1964, Chapitre 141, modifié par
13-14 Elizabeth 11, 1965 Chapitre 50), et
accréditée par la Commission des Relations
de Travail du Québec, le 12 janvier 1967,
affiliée à la Centrale des Syndicats
Démocratiques, ayant son siège social au
1259 rue Berri, à Montréal, Province de
Québec, ci-après appelé:

"LE SYNDICAT"

DECLARATION

Le Syndicat et l'Employeur déclarent que, à la suite de leurs négociations, ils se sont entendus sur la mise en vigueur de la présente convention collective de travail, à laquelle ils sont, comme il est indiqué ci-avant, les deux parties contractantes, aux conditions énumérées et définies ci-après, à savoir:

ARTICLE 1

DEFINITIONS

Pour les fins d'application de la convention, les termes qui suivent, à moins que le contexte ne s'y oppose, ont la signification ci-après donnée:

1.01 Convention

La présente convention collective de travail.

1.02 "Salarié" ou "Salariée"

Tout salarié ou tous les salariés visés par l'unité de négociation décrite dans le certificat d'accréditation.

1.03 Taux de salaire effectif

Le taux de salaire de base convenu entre le salarié et l'Employeur ou le taux de salaire d'embauchage prévu au paragraphe 20.01 b).

1.04 Chef d'équipe

A l'intérieur de son Département

a) Sous la direction d'un contremaître, organise le travail à être accompli par le groupe, donne les instructions, participe à la formation des employés, inspecte, coordonne et s'assure que le travail est accompli d'après les spécifications du département de génie.

- b) S'assure que les outils, le matériel et suffisamment de main-d'oeuvre sont disponibles afin de minimiser les délais et se conformer le plus possible à la cédule de production.
- c) Doit rapporter au contremaître ou autres membres de la Direction des conditions qui interviennent avec le bon fonctionnement de la production.
- d) Travaille avec le groupe comme requis.
- e) Peut être assigné à la direction d'un groupe ou d'un département plus nombreux si un autre chef d'équipe ou contremaître est absent, s'il n'y a pas de personne "immédiatement qualifiée" dans le dit département pour occuper le poste temporairement.
- f) La tâche ne comprend pas des activités comme:
 - i) embaucher, promouvoir, rétrograder, suspendre ou congédier des membres du groupe;
 - ii) représenter la Compagnie dans le règlement des griefs des employés;
 - iii) décider des heures, jours ou semaines de la cédule de travail des membres du groupe;
 - iv) accomplir d'autres travaux généraux de surveillance ou de direction.
- g) L'essence même des tâches d'un chef d'équipe est de diriger et d'organiser les travaux de production.

1.05 Contremaître

Personne au-dessus du rang de chef d'équipe, chargée d'un département ou d'une partie de département, et qui n'est pas astreinte habituellement à un travail manuel. Ses fonctions habituelles consistent, entre autres, à diriger, ordonner et surveiller le travail et le personnel sous sa juridiction.

1.06 Interprétation

1.06.1 Là où le pronom masculin est employé dans cette Convention, il signifie et comprend le pronom féminin et vice versa, en autant que le contexte le requiert.

1.06.2 Là où le singulier est employé dans cette Convention, il signifie et comprend le pluriel et vice versa, en autant que le contexte le requiert.

ARTICLE 11

JURIDICTION

2.01 La Convention s'applique à tous les employés au service de la Compagnie Sunar, division de Hauserman Limitée (Division Artwood) qui sont couverts par le certificat d'accréditation émis par la Commission des Relations de Travail du Québec, à l'exception de tous les employés de bureau, vendeurs, dessinateurs, de l'officier de sécurité, des contremaîtres et ceux de rangs plus élevés, et ceux automatiquement exclus par la loi.

2.02 Les personnes à l'emploi de la Compagnie qui sont exclues de l'unité de négociation n'accompliront pas le travail relevant du champ d'application de la présente Convention, sauf dans les cas suivants:

- a) entraînement;
- b) dépannage;
- c) travail d'expérimentation.

ARTICLE 111

BUT DE LA CONVENTION

3.01 Les présentes dispositions ont pour but d'établir des relations ordonnées entre les parties et de déterminer les conditions de travail de tous les salariés visés par la convention.

ARTICLE 1V

RECONNAISSANCE

4.01 L'Employeur reconnaît le Syndicat comme seul agent négociateur pour l'établissement des salaires, conditions de travail, ou autres avantages concernant les salariés compris dans l'unité de négociation.

ARTICLE V

DROITS MUTUELS

5.01 Le Syndicat reconnaît que la gestion de l'entreprise et la Direction du personnel sont du ressort exclusif de l'Employeur, subordonnées seules aux dispositions de la présente convention collective.

5.02 L'Employeur convient de ne pas faire de lockout, sous quelque forme que ce soit, et le Syndicat convient qu'il n'y aura pas de grève, sous quelque forme que ce soit. Les mots "lockout" et "grève" ont la signification qui leur est donnée par le Code du Travail.

ARTICLE VI

REGIME SYNDICAL

6.01 Tous les salariés qui sont actuellement membres du Syndicat ou qui le deviendront par la suite doivent, comme condition du maintien de leur emploi, demeurer membres en règle du Syndicat pendant toute la durée de la convention.

6.02 Tout nouveau salarié signe, au moment de son engagement, une formule d'adhésion au Syndicat fournie par le Syndicat à l'Employeur.
L'Employeur déduira à même la première paye qui suit la fin de sa période d'essai, le droit d'entrée déterminé par le Syndicat. Nonobstant les dispositions du paragraphe 7.01, la déduction des cotisations syndicales pour un nouveau salarié commencera à compter de la deuxième (2e) semaine de travail qui suit son embauchage.

6.03 Nonobstant les dispositions du paragraphe 6.01, l'Employeur n'est pas obligé de congédier un employé expulsé du Syndicat et qui continue à payer les cotisations syndicales fixées par le Syndicat.

ARTICLE VII

RETENUE SYNDICALE

- 7.01 La Compagnie s'engage à prélever hebdomadairement sur les gains de tous ses employés, qu'ils soient membres ou non du Syndicat, le montant égal des cotisations syndicales régulièrement adopté par le Syndicat.
- 7.02 La Compagnie remettra le total des sommes ainsi perçues au Syndicat dans les quinze (15) premiers jours du mois qui suit celui de la perception. La Compagnie y annexera une liste des salariés réguliers qui sont entrés à son service et de ses employés réguliers qui l'ont quitté, établie à la date de la déduction sur la liste de paye pour laquelle la remise est faite. La Compagnie donnera aussi le nom des employés pour lesquels il n'y a pas eu de déduction.

ARTICLE VIII

REPRESENTATION

- 8.01 Si le Syndicat requiert les services d'un conseiller syndical, l'Employeur s'engage à le reconnaître et à le recevoir dans ses bureaux sur rendez-vous pour la discussion et la solution de problèmes se rapportant à l'application de la Convention.

ARTICLE IX

ACTIVITES SYNDICALES

- 9.01 L'Employeur accorde les congés nécessaires sans rémunération aux salariés désignés par le Syndicat pour participer aux activités

syndicales légitimes impliquant les salariés de l'unité de négociation, aux conditions que:

a) l'Employeur soit avisé par écrit au moins cinq (5) jours ouvrables à l'avance; l'avis indiquera le nombre de jours d'absence projeté pour chaque employé;

b) cependant, lorsque pour raison de circonstances hors de leur contrôle, l'Exécutif du Syndicat et les employés concernés sont dans l'impossibilité de donner le préavis écrit de cinq (5) jours tel que ci-haut requis, l'Employeur doit être avisé du nombre de jours d'absence projeté pour chaque employé, au moins verbalement, la journée ouvrable précédant l'absence;

c) pas plus de quatre (4) salariés soient absents en même temps et pas plus d'un (1) de la même occupation.

ARTICLE X

DROIT D'ANCIENNETE - DEFINITION

10.01 L'ancienneté signifie la durée des services d'un salarié établie conformément aux règles suivantes:

10.02 a) Tout salarié, pour acquérir le droit d'ancienneté doit d'abord compléter une période d'essai de trente (30) jours travaillés dans l'unité de négociation.

b) Une fois qu'il a complété trente (30) jours travaillés ou une période plus longue dans des cas particuliers après entente entre les parties, un salarié acquiert son droit d'ancienneté et celle-ci est calculée à

compter de la date de son embauchage.

10.03 Pendant qu'il complète cette période d'essai, tout salarié exerçant une occupation dans l'unité de négociation est assujetti à toutes les dispositions de la présente convention sauf que n'ayant aucun droit d'ancienneté, il ne peut se prévaloir des droits d'ancienneté pour contester une décision de l'Employeur concernant un déplacement de main d'oeuvre tels que: une démotion, une promotion, un transfert, une mise-à-pied ou un réembauchage. De plus, il ne pourra faire de grief s'il est transféré ou congédié.

10.04 a) Une liste complète de tous les employés donnant la date d'embauchage, le taux de salaire de base et l'occupation de chacun sera soumise au Syndicat trente (30) jours après la signature de cette Convention et à tous les trois (3) mois suivants.

b) Une liste complète de tous les employés donnant la date d'embauchage et l'occupation sera affichée sur le tableau d'affichage de l'usine dans les trente (30) jours après la signature de cette Convention et à tous les trois (3) mois suivants.

c) A compter du premier (1er) mai mil neuf cent quatre-vingt-un (1981) dans le cas où deux (2) ou plusieurs employés sont embauchés la même journée, l'ordre dans lequel leur nom apparaîtra sur la liste d'ancienneté sera déterminé par l'ordre alphabétique de leur nom de famille d'abord et par l'ordre alphabétique de leur prénom, si nécessaire, par la suite.

10.05 Un salarié perd son ancienneté et les droits s'y rattachant et son emploi sera considéré comme terminé lorsque:

- a) il démissionne;
- b) il est congédié pour cause;
- c) il fait défaut, en cas de mise-à-pied pour pénurie d'ouvrage, de reprendre son travail dans les cinq (5) jours ouvrables suivant la réception d'un avis écrit de l'Employeur, expédié par courrier recommandé ou certifié à la dernière adresse donnée par écrit par l'employé à l'Employeur, le rappelant au travail, à moins qu'il n'apporte une explication de son retard jugée satisfaisante. Il est entendu que l'employé doit tenir l'employeur au courant de son adresse domiciliaire actuelle et l'Employeur ne sera pas tenu responsable des conséquences du défaut par l'employé à cet égard;
- d) il est mis à pied pour manque de travail pendant une période de temps continue égale à son ancienneté, s'il a moins de dix-huit (18) mois d'ancienneté. Dans les autres cas, il perdra son ancienneté après dix-huit (18) mois;
- e) il est absent à cause de maladie ou d'accident autre que ce qui est prévu à l'article 10.05 f), pour une période continue de plus de trente (30) mois;
- f) il est absent à cause de maladie ou d'accident compensé selon la Loi des Accidents de Travail de la Province de Québec, pour une période continue de:

- i) trente (30) mois lorsqu'il s'agit d'employés ayant cinq (5) ans d'ancienneté acquise au moment de la maladie ou de l'accident;
- ii) trente-six (36) mois lorsqu'il s'agit d'employés ayant plus de cinq (5) ans et moins de quinze (15) ans d'ancienneté acquise au moment de la maladie ou de l'accident;
- iii) quarante-huit (48) mois lorsqu'il s'agit d'employés de plus de quinze (15) ans d'ancienneté acquise au moment de la maladie ou de l'accident.

10.06 Si un salarié est promu ou transféré à un poste exclu ou non couvert par la présente Convention collective, il est exclu par le fait même de l'unité de négociation. Même si le transfert à la promotion à un poste exclu de l'unité de négociation n'est pas couvert par la présente Convention collective, ce salarié garde l'ancienneté acquise au poste de travail d'où il est transféré et elle lui est créditée s'il est réintégré à un poste couvert par l'unité de négociation.

Toutefois, ce privilège prendra fin après six (6) mois de travail continu en-dehors de l'unité de négociation.

ARTICLE XI

APPLICATION DU DROIT D'ANCIENNETE

11.01 Principe général

Sujet aux dispositions suivantes de cet article, les parties conviennent, comme principe général, d'accorder la préférence au salarié qualifié ayant le plus d'ancienneté dans tous les cas

de déplacement de main-d'oeuvre.

11.02 Un salarié qualifié est un salarié qui, prenant en considération les facteurs reliés à l'occupation visée, sera capable, après une période d'essai raisonnable ne dépassant pas trente (30) jours travaillés (ou une période plus longue convenue entre les parties), d'accomplir de façon satisfaisante la tâche concernée.

Si, pendant la période d'essai, l'Employeur retourne le salarié à son ancienne occupation parce qu'il le juge inapte, et que le salarié prétend que la période d'essai qu'il a eue n'était pas suffisante, il peut soumettre une plainte. Sa plainte sera soumise pour étude et décision à un Comité Mixte composé de deux (2) représentants de la Compagnie (excluant le contremaître de l'employé) et deux (2) représentants du Syndicat (excluant le délégué de département où travaille le salarié).

Si le Comité Mixte est en désaccord sur la décision à rendre, la plainte de l'employé peut faire l'objet d'un grief qui sera soumis dans les cinq (5) jours ouvrables qui suivent la date à laquelle l'employé a été avisé d'un tel désaccord, à l'Etape No 2 de la Procédure des Grieffs.

11.03 a) Dans tous les cas de permutation ou de changement dans la main-d'oeuvre, notamment dans les cas de promotion, de transfert, baisse de position, mise-à-pied et de réembauchage, l'ancienneté est le facteur décisif si le salarié est qualifié.

b) Dans les cas de promotion au grade de chef d'équipe ou à l'inspection finale, l'ancienneté sera le facteur principal si les salariés sont qualifiés pour faire le travail, à moins qu'il n'y ait un salarié immédiatement qualifié.

11.04 Là où l'Employeur décide de combler en permanence, c'est-à-dire pour plus que trente (30) jours ouvrables consécutifs une occupation vacante ou nouvellement créée, un avis est affiché à cet effet près de l'horloge à poinçon, et ce, pendant quatre (4) jours ouvrables. Les salariés qui désirent postuler pour l'occupation signent leur nom pendant la période d'affichage et le titulaire de l'occupation est choisi parmi les signataires ayant le plus d'ancienneté, s'il est qualifié au sens du paragraphe 11.02, dans les dix (10) jours ouvrables suivant la fin de l'affichage. Une fois que le titulaire de l'occupation est choisi, l'Employeur donnera au Syndicat copie de l'affichage indiquant le nom du salarié choisi.

Toutefois, quand il est nécessaire de remplir les postes rendus vacants en raison d'absence due à la maladie, l'accident, la grossesse, les vacances ou l'absence autorisée selon la présente convention collective, de telles attributions ne sont pas assujetties aux dispositions du présent paragraphe même si elles durent plus que trente (30) jours ouvrables consécutifs.

11.05 En-dedans du délai prévu au paragraphe 11.02, un salarié peut, à sa demande, retourner à son ancienne occupation.

Le salarié qui, selon l'article 11.04 obtient le poste pour lequel il a postulé, ne peut postuler que sur un (1) autre affichage dans les douze (12) mois suivants.

Il est convenu que jusqu'à ce que le titulaire puisse être libéré de son poste actuel, le poste octroyé sera rempli temporairement par l'employé du département ayant le plus d'ancienneté, s'il est qualifié pour faire le travail d'une façon satisfaisante, et ce pour une période ne dépassant pas trente (30) jours ouvrables.

ARTICLE XI1

MESURES DISCIPLINAIRES

12.01 Droit de l'Employeur

L'Employeur peut réprimander, suspendre ou congédier un salarié pour une cause juste et suffisante dont la preuve lui incombe.

Cependant, une telle mesure disciplinaire peut être soumise à la procédure pour le règlement des griefs.

12.02 Avis écrit

Toute mesure disciplinaire est faite par écrit par l'Employeur; elle doit contenir la nature de la mesure disciplinaire, la date de l'offense, les motifs de la mesure imposée, et copie doit être remise au Syndicat sans délai.

12.03 Prescription

Aucune mesure disciplinaire ne peut être imposée au salarié après dix (10) jours ouvrables de l'événement qui lui a donné naissance ou de la connaissance de cet événement par l'Employeur. Toutefois, une infraction est automatiquement effacée du dossier du salarié ou ne peut être invoquée contre lui après six (6) mois de l'événement qui lui a donné naissance.

12.04 La prétention d'un salarié, qui a complété sa période d'essai prévue à l'article 10.02 a), à l'effet qu'il a été injustement suspendu ou congédié, sera traitée comme un grief si un exposé écrit d'un tel grief est remis au Directeur de l'Usine et déposé à la Deuxième Etape de la Procédure des Grievs dans les cinq (5) jours ouvrables complets qui suivent la date de la suspension ou de congédiement ou de la connaissance raisonnable de telles suspension ou congédiement.

ARTICLE XI11

JOURS FERIES

13.01 Sauf pour les mécaniciens de machines fixes, le dimanche sera observé comme jour de fête et de congé, et aucun salarié ne sera tenu de travailler ce jour-là.

13.02 Sauf pour les mécaniciens de machines fixes, tout travail exécuté le dimanche sera rémunéré au taux de deux (2) fois le salaire effectif.

ARTICLE XLV

CONGES PAYES

14.01 a) Sujet aux dispositions du présent article, les jours suivants sont des congés payés pour la durée de cette convention:

Jour de l'An

Le lendemain du Jour de l'An

Vendredi Saint

Lundi de Pâques

La fête de la Reine

St-Jean Baptiste

La Confédération

La fête du Travail

Jour de l'Action de Grâces

L'Armistice

La veille du jour de Noël

Le jour de Noël

Le lendemain du jour de Noël

La veille du Jour de l'An

b) Il est entendu que pour la durée de cette convention seulement, le Syndicat et la Compagnie conviennent de ce qui suit: l'usine fermera dès la fin du quart du 23 décembre 1983 de l'équipe de nuit pour ré-ouvrir à 7:00 a.m. le 3 janvier 1984. L'usine fermera dès la fin du quart du 21 décembre 1984 de l'équipe de nuit pour ré-ouvrir à 7:00 a.m. le 3 janvier 1985.

Seulement les congés apparaissant au paragraphe en a) et qui tombent dans cette période seront rémunérés.

14.02 Rémunération

L'indemnité payable pour chacun des congés prévus au paragraphe 14.01 sera équivalente au taux de salaire effectif multiplié par neuf (9) heures.

14.03 Pour bénéficier d'un jour de congé payé, le salarié doit:

a) avoir travaillé pour la Compagnie pendant une période entière de trente (30) jours de calendrier;

b) avoir travaillé le jour ouvrable qui précède et le jour ouvrable qui suit le congé payé, à moins que son absence ne soit due à la maladie, un accident, un décès dans la famille, une permission ou un congé temporaire, pour une période ne dépassant pas quinze (15) jours de travail incluant le congé payé si l'employé a jusqu'à un (1) an d'ancienneté, ou pour une période ne dépassant pas trente (30) jours de travail s'il a de un (1) à cinq (5) ans d'ancienneté ou pour une période ne dépassant pas quarante-cinq (45) jours de travail s'il a de cinq (5) à dix (10) ans d'ancienneté ou pour une période de soixante (60) jours de travail s'il a plus de dix (10) ans d'ancienneté.

c) si deux (2) fêtes ou plus sont observées consécutivement, le paiement au salarié absent pour une raison non couverte dans le sous-paragraphe b) sera soumis aux règles suivantes:

1.- si l'employé est absent le jour ouvrable qui précède, il ne sera pas payé pour la première fête qui suit immédiatement ce jour ouvrable;

2.- s'il est absent le jour ouvrable qui suit, il ne sera pas payé pour la deuxième fête qui

précède immédiatement ce jour ouvrable;

3.- s'il est absent aussi bien le jour ouvrable qui précède que le jour ouvrable qui suit les congés, deux (2) fêtes au maximum ne lui seront pas payées.

14.04 Tout travail exécuté durant l'un des jours de congé payés d'après le paragraphe 14.01 sera rémunéré au taux du salaire double basé sur le salaire effectivement gagné, plus le montant du congé payé tel que calculé au paragraphe 14.02. Les mécaniciens de machines fixes qui doivent travailler un jour de congé seront rémunérés au taux de temps et demi plus le congé payé tel que calculé au paragraphe 14.02.

14.05 Excepté pour les mécaniciens de machines fixes, les employés ne seront pas obligés de travailler, et la Compagnie ne pénalisera pas un employé qui refuse de travailler le dimanche ou un jour de congé payé stipulé dans le paragraphe 14.01.

ARTICLE XV

VACANCES

15.01 Pour fins des vacances annuelles, l'usine sera fermée durant les deux (2) dernières semaines complètes de juillet, sauf entente au contraire entre les parties.

La Compagnie peut cédu~~l~~er une troisième semaine de vacance qui sera consécutive (avant ou après) aux deux qui sont déjà spécifiées. Un avis de quatre (4) semaines devra être remis au Syndicat.

15.02 Dépendant de leur ancienneté au 1er mai, les salariés pourront prendre des semaines additionnelles de vacances, le tout selon le tableau qui suit:

Ancienneté au 1er mai	Vacances additionnelles
1 an et moins de 5 ans	1 semaine
5 ans et moins de 15 ans	2 semaines
15 ans et moins de 25 ans	3 semaines
25 ans et plus	4 semaines

15.03 La paie de vacances sera calculée comme suit:

- a) Moins d'un (1) an de service, 4% du salaire gagné;
- b) Un (1) an mais moins de trois ans de service, 5% du salaire gagné;
- c) Trois (3) ans mais moins de cinq (5) ans de service, 5- $\frac{1}{2}$ % du salaire gagné;
- d) Cinq (5) ans mais moins de huit (8) ans de service, 7% du salaire gagné;
- e) Huit (8) ans mais moins de dix (10) ans de service, 7- $\frac{1}{2}$ % du salaire gagné;
- f) Dix (10) ans mais moins de quinze (15) ans de service, 8- $\frac{1}{2}$ % du salaire gagné;
- g) Quinze (15) ans mais moins de vingt-cinq (25) ans de service, 10% du salaire gagné;
- h) Vingt-cinq (25) ans et plus de service, 11% du salaire gagné.

- 15.04 Lors de la résiliation de son contrat de travail, le salarié aura droit à une indemnité pour les vacances annuelles payées qu'il a accumulées mais qu'il n'a pas prises, conformément aux dispositions qui précèdent.
- 15.05 La computation de l'indemnité pour vacances payées sera comptée pour le salaire gagné pendant la période s'étendant du 1er mai de l'année précédente au 30 avril de l'année courante.
- 15.06 Si un jour de congé payé tel que mentionné dans le paragraphe 14.01 coïncide avec les vacances d'un employé, les vacances seront prolongées d'un (1) jour ouvrable avec paie, tel que stipulé dans le paragraphe 14.02.
- 15.07 Le jeudi immédiatement avant le départ du salarié pour ses vacances obligatoires de deux (2) semaines, la Compagnie doit lui payer sa rémunération de vacances. Sur le chèque de paye de vacances, on ajoutera en plus des indications habituelles le montant gagné durant la période de l'année et le pourcentage auquel le salarié a droit.

Dans le cas d'un employé qui a droit à plus de deux (2) semaines de vacances, il recevra, sur demande, avant son départ pour ses deux (2) semaines obligatoires, la paye de vacances

à laquelle lui donnent le droit ses années de service sans pour autant perdre les droits que lui confèrent les paragraphes 15.10, 15.11, 15.12. Il est entendu que l'employé devra compléter sa semaine régulière de travail avant de s'absenter pour ces deux (2) semaines obligatoires et toute autre semaine que lui confère le paragraphe 15.02. Sinon, l'année suivante le dit salarié recevra sa paie de vacances immédiatement avant son départ.

Il est entendu que les droits de l'Employeur ne sont pas annulés pour autant en vertu de l'article 12 de la présente convention collective de travail.

- 15.08 Les vacances ne peuvent être accumulées et différées jusqu'à l'année des vacances suivantes.
- 15.09 La Compagnie n'a pas le droit de remplacer par une indemnité de compensation le minimum de deux (2) semaines de vacances payées auxquelles un employé a droit d'après le paragraphe 15.01.
- 15.10 Toutefois, toute semaine de vacances allouée en surplus des deux (2) semaines mentionnées au paragraphe 15.01 peut être travaillée, en autant qu'il y ait entente entre la Compagnie et l'employé concerné.
- 15.11 De plus, un employé peut travailler durant la période de deux (2) semaines de vacances stipulée dans le paragraphe 15.01, en autant qu'il y ait entente entre la Compagnie et l'employé, et en autant que cet employé ait deux (2) semaines de vacances, s'il y a droit d'après le paragraphe 15.03, à une date antérieure ou ultérieure.

15.12 Les salariés ayant droit à plus de deux (2) semaines de vacances peuvent prendre ces semaines additionnelles à une date antérieure ou ultérieure ou concurremment avec leurs deux (2) semaines régulières de vacances, après entente entre la Compagnie et le salarié. Si un choix doit être fait entre plusieurs employés, l'ancienneté servira de guide. La période de vacances est du 1er mai de l'année courante au 30 avril de l'année suivante.

ARTICLE XVI

ASSURANCE GROUPE

- 16.01 Sujet aux conditions d'une police maîtresse qui sera souscrite et administrée par une compagnie d'assurances reconnue et détenue conjointement par l'Employeur et le Syndicat, l'Employeur convient de contribuer à un plan d'assurance collective accordant des bénéfices d'assurance-vie, d'indemnité-salaire et d'autres bénéfices d'assurance santé. La contribution de l'Employeur sera de \$9.25 par mois pour un employé célibataire et de \$18.25 par mois pour un employé marié. La participation au plan est obligatoire pour ceux qui y participent maintenant. Quant aux personnes qui seraient embauchées le ou après le 1er mai 1983, leur participation sera aussi obligatoire au temps prévu par la police maîtresse.
- 16.02 La Compagnie paiera les montants prévus au paragraphe ci-haut pour les employés qui sont absents dû à la maladie ou un accident pour une période maximum d'un (1) an et pour les employés mis à pied temporairement pour une

période de trois (3) mois, en autant que ces employés acceptent de payer leur part.

Avant leur départ, les salariés en feront la demande par écrit à l'Employeur.

ARTICLE XVII

SEMAINE DE TRAVAIL
TEMPS SUPPLEMENTAIRE

- 17.01 La semaine normale de travail sera de quarante-deux (42) heures, sous réserve de tout changement qui pourrait être apporté par le Décret relatif à l'industrie du meuble. Au cas d'un tel changement qui amènerait une diminution d'heures, celle-ci sera compensée par une augmentation correspondante des taux de base, à l'exception des taux prévus au paragraphe 20.01 b).
- 17.02 Heures de travail des équipes régulières
Pour l'équipe de jour, le travail commencera à 7:00 a.m. pour se terminer à 4:30 heures p.m. Pour l'équipe de l'après-midi, le travail commencera à 4:30 heures p.m. et se terminera à 2:00 heures a.m. Le vendredi, l'équipe de jour terminera à 12:50 heures p.m. et l'équipe de l'après-midi commencera à 1:00 heure p.m. pour se terminer à 6:50 heures p.m.
- 17.03 Le travail de l'équipe de l'après-midi se fera par ancienneté. Un salarié qualifié pour cette fin sera celui qui peut faire le travail requis. Un salarié pourra être dispensé du travail de l'après-midi s'il a une raison justifiable.
- 17.04 La Compagnie peut mettre en vigueur une (1) équipe de nuit dont la semaine normale de

travail ne doit pas excéder celle prévue au paragraphe 17.01 qui précède. Les salariés faisant partie de l'équipe de l'après-midi et de nuit recevront une prime de trente (30¢) cents l'heure durant la première année contractuelle et une prime de trente cinq (35¢) cents l'heure durant la deuxième année contractuelle.

- 17.05 Tous les employés travaillant sur une équipe de neuf (9) ou huit (8) heures auront droit à leur période de repas d'une demi-heure (1/2) sans solde.
- 17.06 La Compagnie peut établir d'autres équipes ou périodes de travail si jugé nécessaire, en autant que l'établissement de telles équipes ou périodes de travail n'entraîne pas la réduction des heures de travail des équipes régulières actuelles.
- 17.07 Toutes modifications quant aux heures régulières de travail doivent être faites après discussion et entente entre les parties.
- 17.08 La répartition des heures de travail des mécaniciens de machines fixes est établie selon la cédule actuelle, à moins qu'elle ne soit changée par entente mutuelle. Il est convenu que ces employés sont payés au taux de temps et demi (1-1/2) après avoir complété quarante-quatre (44) heures par semaine.
- 17.09 Tout travail exécuté en dehors ou en plus de la semaine régulière de travail et des heures régulières de travail stipulées au présent article XVII est volontaire et doit être rémunéré au taux de salaire effectif majoré de cinquante pour cent (50%). S'il s'avère que le nombre de volontaires est insuffisant pour exécuter le travail requis, le travail

supplémentaire sera assigné dans l'ordre inverse d'ancienneté parmi ceux qui peuvent accomplir ledit travail.

17.10 La Compagnie avisera aussitôt que possible les employés qui devront faire du temps supplémentaire.

17.11 Il est entendu que le temps supplémentaire à être effectué sur une opération doit être offert dans l'ordre suivant:

- 1.- au salarié qui fait habituellement cette opération;
- 2.- au salarié qui a accumulé le nombre d'heures le plus élevé sur ladite opération durant la journée, en autant que possible.
- 3.- au salarié du département immédiatement qualifié et ayant le plus d'ancienneté;
- 4.- au salarié de l'usine immédiatement qualifié et ayant le plus d'ancienneté.

17.12 La Compagnie remet au Syndicat, durant la première semaine du mois, une liste donnant le nombre d'heures travaillées des salariés qui ont travaillé en temps supplémentaire le mois précédent.

17.13 Au cours du mois pendant lequel l'inventaire annuel est pris, les employés travailleront obligatoirement deux demis samedis, lequel travail sera payé au taux de temps supplémentaire régulier. Il est entendu, de plus, que l'inventaire débutera un jeudi matin.

ARTICLE XVIII

MINIMUM DE PAIE

18.01 Tout salarié qui se présente au travail aux heures normales sans avoir été avisé au préalable de ne pas le faire doit recevoir une indemnité minimale égale à trois (3) heures du présent article. Le salarié doit avoir été au travail pendant la journée ouvrable normale précédente. Cependant, les dispositions du présent article ne s'appliquent pas s'il s'agit d'un arrêt de l'exploitation de l'usine ou d'un département dû à des circonstances en dehors du contrôle de la Compagnie.

18.02 Si un employé est rappelé au travail après avoir quitté la propriété de la Compagnie et au-delà de ses heures de travail, il sera payé un minimum de deux (2) heures au taux de temps et demi.

A partir du 1er mai, 1984

Il sera payé un minimum de trois (3) heures au taux de temps et demi.

ARTICLE XIX

PERIODE DE REPOS

19.01 Les employés des équipes de jour, d'après-midi et de nuit auront droit à une période de repos de quinze (15) minutes pendant la première moitié et une période de dix (10) minutes pendant la deuxième moitié de chaque jour de travail.

19.02 Le temps auquel les périodes de repos seront prises demeurera ce qu'il est à l'heure actuelle. En cas de modification, la Compagnie et le Syndicat se rencontreront pour discuter et s'entendre sur la nouvelle cédule de période de repos.

ARTICLE XX

SALAIRES

20.01 a) L'Employeur accorde à tous les salariés à son emploi le 1er mai 1983 les augmentations suivantes:

A compter du 1er mai 1983, neuf pourcent (9%) d'augmentation, plus 0.75% du taux de base au 30 avril, 1979. A compter du 1er mai, 1984, neuf pourcent (9%) d'augmentation.

b) Pour les salariés embauchés après les dates ci-haut mentionnées, leurs taux de salaires effectifs seront les suivants:

Cinquante cents (50¢) de plus que le taux minimum décrété par la Commission du Salaire Minimum.

Après trois (3) mois, vingt-cinq cents (25¢) de plus.

20.02 a) Dès que, au cours de la première année contractuelle, l'indice des prix à la consommation (1971: 100), tel qu'établi par Statistiques Canada, augmente de plus de huit (8%) pourcent à compter de l'indice publié pour le mois d'avril 1983, l'Employeur accordera à compter du premier jour du mois qui suit celui où cette augmentation a été publiée, une augmentation de salaire en pourcentage égale au pourcentage excédant l'augmentation

de huit pourcent (8%) de l'indice des prix à la consommation. Cette augmentation sera distribuée également à tous les salariés en augmentant les taux de base par le même nombre de cents, et sera en surplus de l'augmentation accordée au paragraphe précédent. Les dispositions de ce sous-paragraphe n'ont d'application que durant la première année contractuelle, sous réserve, toutefois, qu'elles cesseront de s'appliquer, si avant l'expiration de ladite année l'augmentation dans l'indice des prix à la consommation atteint ou dépasse douze pourcent (12%).

b) Les dispositions du sous-paragraphe précédent s'appliquent "mutatis mutandis" durant la deuxième année contractuelle sous réserve que l'indice des prix à la consommation qui servira de point de départ sera celui du mois d'avril 1984.

ARTICLE XXI

SYSTEME DE RENDEMENT

21.01 Principes généraux

Toute technique de mesure de travail utilisée pour déterminer les standards de production est appliquée à un ouvrier moyen et expérimenté travaillant dans les conditions normales pour accomplir un travail suivant la méthode spécifiée par la Compagnie. Les techniques de mesure de travail sont les suivantes:

- a) L'étude du temps et du mouvement (chronométrage);
- b) l'échantillonnage du travail;

- c) la charte des données standard à partir du temps élémentaire obtenu préalablement par des études de temps, dont le Syndicat a reçu copie;
- d) toute autre technique convenue entre les parties.

Les méthodes d'analyse et de description par élément sont employées pour faire toute mesure de temps.

21.02 Conditions matérielles

Toute étude de temps est accompagnée d'une description des données nécessaires à son identification et à son calcul, par exemple:

- a) date;
- b) nom du département;
- c) titre de l'opération;
- d) identification de la machinerie;
- e) éléments de travail;
- f) relevés des chronométrages et des jugements d'allure;
- g) le nom de l'opérateur;
- h) le nom de la pièce sur laquelle on travaille

Une description détaillée des différents éléments composant l'opération est faite et expliquée aux salariés avant qu'une mesure (chronométrage) ayant pour objet immédiat l'établissement d'un standard de production ne soit effectuée. Avant de calculer son étude, le préposé au département des standards de production fera initialer par l'employé concerné comme quoi le jugement d'allure a été alloué. Le jugement d'allure sera inscrit à l'encre.

21.03 Mesures de temps

Dans le cas de l'utilisation du chronomètre, les méthodes utilisées sont: lecture continue et retour à zéro. Chaque élément de l'opération est mesuré en nombre suffisant de fois pour obtenir une bonne stabilité de lecture. La longueur minimum des éléments manuels est recommandée à 0.10 minute; alors que la longueur maximum peut être 0.33 minute. Cependant, un élément plus long peut être accepté, à la condition qu'il n'y ait pas de variations appréciables (plus ou moins 5%) d'allure au cours de sa durée.

21.04 Allure normale

a) L'allure de chaque élément est évaluée. L'allure normale (75%) 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, ou encore la distribution de cinquante-deux (52) cartes de quatre (4) paquets en trente (30) secondes. Aucune étude devant servir à établir un standard de production n'est prise sur un salarié ayant une allure inférieure à cinquante pourcent (50%) ou supérieure à cent pourcent (100%).

b) Le boni débute à une efficacité de soixante-dix pourcent (70%).

c) La charge maximum de travail exigible par l'Employeur est de soixante-quinze

pourcent (75%), incluant le dix-sept pourcent (17%) de majoration minimum prévu au paragraphe 21.05.

21.05 Période de repos

a) Tout standard de production contient des majorations minimum de dix-sept pourcent (17%). Ces majorations couvrent fatigue, besoins personnels et délais:

1. La majoration allouée pour la fatigue est de dix pourcent (10%) minimum, incluant les périodes de repos.
2. La majoration pour besoins personnels, qui couvre entre autres les périodes de lavage avant les repas et à la fin de la journée de travail, etc., est de quatre pourcent (4%) pour toutes les opérations de l'usine.
3. La majoration pour couvrir les délais extérieurs au cycle est de trois pourcent (3%).

Les salariés bénéficient de ces périodes à un temps qui n'entre pas en conflit avec les exigences des opérations.

b) Afin de minimiser les délais, le salarié payé au rendement ne sera pas requis de s'approvisionner lui-même en outils et matériel ou d'aider le chef d'équipe ou contremaître à la même fin.

21.06 Changement dans les standards

a) Il est convenu qu'il n'y aura aucun changement dans les standards de production établis, à moins que l'on ne fasse de changement dans le processus de travail (modifications

de méthode de production, style, équipement, outillage, matériaux et séquence des opérations), ou de modifications des éléments de travail qui augmentent ou diminuent le temps requis pour produire une unité de production.

b) Tout changement dans les standards de production est fait au prorata du degré de changement dans le processus du travail ou des modifications des éléments de travail.

21.07 Standard de production

Un standard de production s'obtient de la façon suivante:

(Temps actuel au chronomètre) X (jugement d'allure en pourcentage à chaque élément) = temps normal.

Plus le pourcentage (%) des allocations du temps normal = temps standard.

Le temps standard de production veut dire le temps alloué à cent pourcent (100%), incluant trente pourcent (30%) de boni.

21.08 a) L'Employeur établit un standard de production qui est initialé par son représentant qui l'affiche au poste de travail avant de le mettre en vigueur, et copie en sera remise au Syndicat.

b) Si le salarié n'est pas satisfait du standard de production, le Syndicat ou le salarié peut, dans un délai de quinze (15) jours ouvrables de l'application de ce nouveau standard de production, soumettre un grief au contremaître du département avec copie au préposé du département des standards de la Compagnie.

c) Dans le cas où un salarié travaillerait

deux (2) jours ou moins, sur un nouveau standard de production, la période de quinze (15) jours ouvrables ne s'applique pas. La disposition prévue au paragraphe 21.08 b) s'applique lors du deuxième essai.

21.09 Procédure de règlement de grief

a) En cas de grief ou de plainte sur un nouveau standard de production, le délégué du Syndicat a droit de prendre des études de temps et d'interviewer le plaignant privément pendant les temps de repos ou durant les temps de travail sans nuire au déroulement normal des opérations pour toute enquête nécessaire en relation avec le cas présenté. Cette vérification assume que tous les éléments du travail auxquels les valeurs de temps sont assignées sont bien ceux suivis par le salarié. Le délégué du Syndicat en étude de 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 conciliateur 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 nouveau standard. Les frais encourus par ce conciliateur et/ou arbitre seront payés à parts égales par le Syndicat et l'Employeur.

- 21.10 La prime au rendement se calcule quotidiennement. L'efficacité inférieure à soixante-dix pourcent (70%) sera considérée comme étant soixante-dix pourcent (70%). Toutefois, la Compagnie se réserve le droit de discipliner les employés dont le rendement est de façon répétée inférieur à soixante-dix pourcent (70%) pour une raison autre que l'attribution de travail de production d'une courte durée. A compter de la première période de paye au mois de mai 1981, la prime au rendement sera calculée sur chaque code.
- 21.11 A) Quand un employé travaillant au système de rendement doit discontinuer temporairement son travail au système de rendement sur demande de son contremaître (et qu'il aurait autrement continué à travailler au rendement), dans les circonstances suivantes, il sera payé quinze pourcent (15%) de plus que son taux de base:
- a) pour travaux de réparation;
 - b) dans le cas où il entraîne un autre salarié;
 - c) dans le cas de transfert de machines ou de tâches, lorsque le salarié a encore du travail sur sa tâche;
 - d) pour tous travaux lors de la préparation de l'exposition et de la salle de montre;
 - e) pour faire des échantillons;
 - f) pour préparer des gabarits;
 - g) pour monter ou faire des montages sur une machine pour un autre opérateur.

B) Dans le cas de travaux de production qui durent moins de quinze (15) minutes (25 minutes dans le département du débitage), l'employé n'est pas obligé de travailler au rendement. S'il choisit de ne pas le faire, il sera payé à son taux de base.

21.12 Conditions spéciales

a) L'Employeur accepte que le Syndicat se nomme un (1) représentant spécial pour s'occuper des problèmes relevant de l'application de cette clause. Le choix de ce représentant est fait par le Syndicat. Le Syndicat fait connaître son choix à la Compagnie.

b) Le représentant du Syndicat est libéré de son travail par l'Employeur avec solde à son taux moyen pour suivre les cours de formation, l'Employeur familiarisera ce représentant spécial à ses propres méthodes pendant une période d'une (1) semaine.

c) Ce représentant syndical sera libéré de son travail avec solde à son taux moyen quand il y a une plainte ou un grief fait en vertu de cet article.

d) L'Employeur fait parvenir au Syndicat le rapport intitulé "Sunar Montréal - Rapport des Gains Mensuels".

ARTICLE XXII

PAIE

22.01 Le salaire sera payable toutes les semaines à jour fixe, soit le jeudi. Si le jour de paie est un jour chômé, la paie aura lieu le jour précédent. Si le jour de paie tombe la veille d'un jour chômé en vertu de 14.01 a)

et que les banques sont aussi fermées ce même jour chômé, la paie sera distribuée le jour précédent à la journée régulière (à l'exception de l'équipe de nuit). Les détails suivants devront être communiqués aux salariés avec leur salaire: le nom et l'initiale du salarié, la date et la période de paye, le taux de salaire, le temps supplémentaire, les déductions faites, le montant net payé.

ARTICLE XXIII

PROCEDURE DE REGLEMENT DE GRIEFS

MESSENTENTES

23.01 Un grief, c'est-à-dire une mésentente entre l'Employeur et un ou des salariés, ou le Syndicat, sur l'application, l'interprétation ou la prétendue violation de la présente convention collective, des conditions de travail prévues à la présente convention collective, ou modifications apportées à de telles conditions de travail sera réglé aussi promptement que possible en suivant la procédure prévue au présent article.

Il est du droit absolu d'un employé de déposer un grief quand il se croit lésé dans ses droits. D'ailleurs, toute tentative de régler un tel grief sera faite en présence d'un délégué, d'un membre de l'exécutif ou d'un conseiller technique du Syndicat, à moins que l'employé désire qu'il en soit autrement.

23.02 Il est convenu que, de façon générale, un employé n'a pas de grief avant d'avoir tout d'abord donné à son contremaître, dans les cinq (5) jours ouvrables complets qui suivent l'événement qui a suscité la plainte, ou sa connaissance, l'occasion de régler sa plainte. S'il le désire, l'employé peut être assisté par le délégué possédant juridiction dans son département, conformément au paragraphe 24.03.

23.03 La plainte d'un employé qui n'a pas été réglée avec son contremaître en-dedans de trois (3) jours ouvrables complets après que celui-ci a reçu la plainte peut être soumise par écrit, dans un délai additionnel de cinq (5) jours ouvrables, de la manière et dans l'ordre ci-après établis:

ETAPE No 1

Par l'employé lésé, accompagné, s'il le désire, de son délégué, d'un membre de l'exécutif ou le délégué seul, au gérant de production.

Suivant réception du grief, écrit et signé par l'employé, le gérant de production discutera du grief avec les personnes mentionnées ci-haut dans les trois (3) jours ouvrables suivant la réception du grief. Le gérant de production doit remettre sa décision écrite à l'employé lésé dans les deux (2) jours ouvrables complets suivants. A défaut de règlement, alors:

ETAPE No 2

Dans les cinq (5) jours ouvrables complets suivant la décision à l'Etape No 1, le grief sera soumis par écrit par un (1) des membres

du Comité Exécutif du Syndicat au directeur général de l'usine ou son représentant. Le directeur général de l'usine ou son représentant rendra sa décision écrite à un (1) des membres du Comité Exécutif du Syndicat dans un délai n'excédant pas six (6) jours ouvrables complets après avoir reçu le grief.

23.04 Procédure d'arbitrage

A défaut de règlement à l'Etape No 2 de la Procédure de Règlement des Griefs, le grief peut être porté à l'arbitrage. Si aucun avis écrit demandant l'arbitrage n'est reçu dans les vingt (20) jours ouvrables suivant la décision à l'Etape No 2, le grief sera considéré comme réglé ou abandonné.

23.05 Lorsque deux (2) employés ou plus dans un même département ont une plainte semblable, il appartiendra au délégué du département de tenter de régler la plainte avec le contre-maître dans les cinq (5) jours ouvrables complets qui suivent l'événement qui a suscité la plainte, ou sa connaissance. A défaut de règlement dans les deux (2) jours ouvrables complets qui suivent la présentation de la plainte, celle-ci doit être reprise sous forme de grief écrit à l'Etape No 1 de la procédure de Règlement des Griefs.

23.06 Lorsqu'un groupe d'employés de départements différents a des griefs qui sont semblables, l'affaire sera initialement présentée à l'Etape No 2, dans un délai de dix (10) jours ouvrables de l'événement qui a suscité la plainte, ou sa connaissance.

- 23.07 Un grief de nature générale, non prévu autrement, ou un grief qui survient directement entre le Syndicat et l'Employeur, peut être soulevé par une ou l'autre des parties aux présentes et sera déposé en deuxième étape. Un tel grief doit être déposé dans les dix (10) jours ouvrables suivant l'événement qui lui donne naissance et sera signé par le président du Syndicat ou le conseiller syndical ou leur mandataire, ou par le directeur général de l'usine ou le directeur des relations ouvrières de l'Employeur ou leur mandataire selon le cas.
- 23.08 A n'importe quelle étape de la Procédure de Règlement de Grievs, y compris l'arbitrage, les parties en présence peuvent être assistées de l'employé ou des employés intéressés et des témoins nécessaires. Toute disposition raisonnable sera prise pour permettre à l'arbitre d'avoir accès à l'usine et de se rendre compte des opérations en litige.
- 23.09 On ne tiendra pas compte des samedis, des dimanches, des jours fériés, du jour de la présentation du grief, des vacances ou des congés autorisés lorsqu'il s'agira de calculer les délais à cet article. Toutes et chacune des limites de temps établies par le présent article peuvent être prolongées par entente écrite entre la Compagnie et le Syndicat.
- 23.10 Toute décision à laquelle la Compagnie et les représentants du Syndicat en viennent sera définitive et exécutoire et liera la Compagnie, le Syndicat et l'employé ou les employés intéressés.

23.11 a) La nature du grief, la correction demandée et, si possible, la section ou les sections de la convention collective qui sont censées avoir été violées seront précisées dans l'exposé écrit du grief. Le grief ne doit être toutefois rejeté pour vice de forme et, compte tenu de l'entente des parties à cet égard, le grief peut être corrigé, amendé ou modifié jusqu'à l'Etape No 2, en autant qu'on ne change pas la nature du grief et en autant que les délais de prescription soient respectés.

Une fois que le grief aura été présenté au deuxième stade de la procédure de Règlement de Grieffs, sa nature ne pourra en être changée et l'arbitre ne pourra se prononcer que sur la question exposée dans le grief tel que soumis à la deuxième étape et dans tout document subséquent.

b) Le Syndicat peut faire et poursuivre un grief au nom d'un employé, d'un groupe d'employés ou l'ensemble des employés visés par l'unité de négociation, aux mêmes conditions que permises à l'employé, au groupe d'employés ou à l'ensemble des employés et en suivant la procédure y-applicable.

23.12 Lorsque l'une ou l'autre des parties demande qu'un cas soit soumis à l'arbitrage, tel que stipulé au paragraphe 23.04 ci-dessus, l'arbitre sera désigné à même la liste de noms qui apparaît ci-dessous et selon les règles ici mentionnées:

Me Claude Lauzon - St-Jean

Me Jean-Guy Clément - Montréal

Me Raymond Leboeuf - Montréal

- 23.13 Les personnes dont le nom apparaît ci-dessus seront invitées, dans l'ordre où leur nom apparaît, à agir comme arbitres. Il est entendu que les parties ne demanderont pas à un arbitre d'agir deux (2) fois consécutives, à moins que tous les autres arbitres aient été invités à agir et aient refusé.
- 23.14 Les parties ne feront appel au Ministre du Travail pour la nomination d'un arbitre que si toutes les personnes mentionnées au paragraphe 23.12 ont été invitées à agir et ont refusé, ou ne peuvent agir en-dedans des deux (2) mois qui suivent l'invitation qui leur a été faite.
- 23.15 Aucun cas ne sera présenté à l'arbitrage s'il n'a pas tout d'abord suivi toutes les étapes requises de la Procédure de Règlement de Grieffs.
- 23.16 L'arbitre a le pouvoir de maintenir, annuler, modifier une décision de l'Employeur et de rendre toute décision équitable selon les circonstances. Mais, en aucun cas, il ne sera autorisé à rendre des décisions incompatibles avec les dispositions de cette convention. Dans le cas de mesures disciplinaires, l'arbitre a le pouvoir de:
- a) maintenir ou annuler la décision de l'Employeur;
 - b) réinstaller le salarié dans tous ses droits et ordonner le remboursement de l'équivalent du salaire ou des autres avantages pécuniaires dont l'a privé la suspension ou le congédiement. Si le salarié a travaillé ailleurs au cours de la période de la suspension ou du congédiement, le salaire ainsi gagné

peut être déduit;

c) rendre toute décision équitable dans les circonstances.

23.17 La décision de l'arbitre sera finale et liera les parties aux présentes et l'employé ou les employés intéressés. La décision sera rendue dans les trente (30) jours qui suivent les plaidoyers. Toutefois, la limite de temps prévue au présent paragraphe sera prolongée sur consentement entre les parties.

23.18 Les dépenses et honoraires de l'arbitre seront acquittés à parts égales par les parties aux présentes.

23.19 Un employé, autre qu'un plaignant, qui est assigné à témoigner par subpoena émis à la réquisition de l'Employeur, bénéficiera de son salaire durant la période de son témoignage et sera remboursé ses frais de déplacements, s'il y a lieu.

ARTICLE XXIV

REPRESENTATION SYNDICALE

24.01 Le Syndicat peut désigner des délégués de départements qui peuvent assister les employés dans la présentation de leurs plaintes et/ou griefs aux représentants de la Compagnie, conformément à la Procédure de Règlement de Griefs.

24.02 Seuls les membres du Syndicat seront éligible à servir comme délégués du Syndicat et comme membres du Comité des Griefs.

- 24.03 Un (1) délégué, sauf lorsqu'il en est autrement convenu entre les parties, représentera les départements ou groupes de départements suivants, et chaque délégué doit être employé dans le département ou groupe de départements qu'il représente:
- a) Moulin et contreplaqué (mill and veneer);
 - b) Machinerie (machining);
 - c) Montage (assembly);
 - d) Finition (finishing);
 - e) Emballage, expédition et réception (packing, shipping & receiving) et 180
 - f) Entretien (maintenance);
 - g) Equipe du soir.
- 24.04 Le Syndicat avisera la Compagnie par écrit des noms des délégués, ainsi que du département ou groupe de départements que chacun représente et des noms des membres du Comité des Grieffs, et de tout changement qui pourrait se produire parmi eux; à défaut de quoi, la Compagnie ne sera pas tenue de les reconnaître comme tels. La Compagnie fera aussi connaître aux employés et au Syndicat le nom des contremaîtres et du gérant de production en les affichant sur le tableau d'affichage officiel.
- 24.05 Il est entendu que les délégués ont un travail régulier dont ils doivent s'acquitter comme employés de la Compagnie, et s'il devient nécessaire de s'occuper d'une plainte ou d'un grief au cours des heures de travail, ils obtiendront au préalable la permission de leur supérieur direct, et cette permission ne pourra être refusée sans raison valable et sérieuse. A cette condition, les délégués seront rémunérés à leur taux horaire régulier à temps simple pour le temps consacré aux

plaintes ou aux griefs durant leurs heures de travail. Il est entendu, de plus, qu'un délégué peut requérir l'assistance d'un membre de l'exécutif du Syndicat.

24.06 Conformément aux dispositions des paragraphes 24.02 et 24.04 ci-dessus, le Syndicat élira ou désignera un Comité des Griefs formé de trois (3) membres au maximum. Les membres de ce Comité auront droit à du temps libre pour assister aux réunions nécessaires avec la Direction, et ils seront rémunérés à leur taux horaire régulier à temps simple pour le temps consacré à de telles réunions.

24.07 Les membres du Comité de Négociations du Syndicat (au maximum 4) seront à l'avenir payés pour le temps pendant lequel ils auraient autrement été au travail, quand ils rencontrent la Compagnie pour les négociations en vue d'amender la convention.

24.08 Un Comité Ouvrier-Patronal est formé afin d'étudier et de discuter toutes questions se rapportant aux conditions de travail, à l'amélioration des procédés et la manière d'opérer, et autres items qui peuvent survenir pour l'intérêt des parties à cette convention.

Le Comité se réunit à des moments qu'il détermine. Les représentants de chaque partie s'échangeront les ordres du jour des questions à être discutées au moins, une semaine avant la date de la rencontre.

Les griefs et les plaintes des employés qui sont sous la juridiction du Comité des Griefs ainsi que les items qui sont normalement discutés par le Comité de Sécurité ne doivent pas être considérés comme matière à discussion

par les membres du Comité Ouvrier-Patronal.

Le Comité est formé de deux (2) membres choisis par le Syndicat et de deux (2) membres de la Compagnie.

ARTICLE XXV

CONGES DE MATERNITE

- 25.01 Une employée qui a complété sa période de probation peut obtenir un congé de maternité sans solde après avoir donné un préavis de trois (3) semaines. Ce préavis doit être accompagné d'un certificat médical attestant de la grossesse et de la date prévue pour la naissance. Ce préavis peut être de moins de trois (3) semaines si un certificat médical atteste du besoin de l'employée de cesser le travail dans un délai moindre.
- 25.02 L'employée a droit à un congé de dix-huit (18) semaines qu'elle peut répartir à son gré, avant et après la naissance. Sur demande écrite durant la période de dix-huit (18) semaines, l'employée peut obtenir un congé supplémentaire sans solde de trois (3) mois. Si les conditions de travail comportent des dangers pour l'enfant à naître ou pour la femme, celle-ci, sur présentation d'un certificat médical, peut exiger d'être affectée à d'autres tâches jusqu'au moment du congé de maternité.

Si une telle mutation n'est pas possible, l'employée peut bénéficier d'un congé pour toute la durée de sa grossesse.

- 25.03 A partir de la sixième semaine qui précède la date prévue pour la naissance, la Compagnie peut exiger de l'employée qui est encore au travail, un certificat médical établissant qu'elle est en mesure de travailler. Si l'employée refuse de fournir le certificat, la Compagnie l'avisera par écrit qu'elle doit se prévaloir de son congé de maternité.
- 25.04 A la fin du congé de maternité, l'employée sera réinstallée dans l'occupation avec les mêmes droits et privilèges que ceux qu'elle avait au moment de son départ comme si son emploi n'avait pas été interrompu. Si l'occupation de l'employée n'existe plus au moment de son retour ou si la Compagnie a effectué des mises-à-pied qui auraient inclus l'employée si elle était demeurée au travail, celle-ci conserve tous les droits dont elle aurait bénéficiés au moment de la disparition du poste ou les mêmes droits que les salariés effectivement mis à pied en ce qui a trait au réembauchage.
- 25.05 L'employée qui ne se présente pas au travail à l'expiration de son congé de maternité ou la fin de l'extension autorisée en vertu du sous-paragraphe 25.02 est présumée avoir démissionné.

ARTICLE XXVI

CHANGEMENTS TECHNOLOGIQUES

- 26.01 a) Dans l'éventualité d'une amélioration technique ou technologique ou d'une modification quelconque ayant une incidence sur les conditions de travail des salariés, l'Employeur, de concert avec le Syndicat,

met tout en oeuvre afin de permettre aux salariés impliqués demeurant au travail de s'adapter aux dites améliorations, modifications ou transformations.

b) Appareils défectueux

L'Employeur ne peut exiger du salarié qu'il utilise des appareils dont l'état mécanique est dangereux pour la sécurité du salarié.

ARTICLE XXVII

CERTIFICAT MEDICAL

- 27.01 Lorsque l'Employeur exige qu'un salarié fournisse un certificat médical, il en assume le droit de vérifier l'authenticité et le contenu du certificat, le tout tant pour les fins de paiement que d'autres fins. Les remboursements se feront en argent comptant, sur présentation d'un reçu du médecin.
- 27.02 Lorsqu'un salarié se blesse en devoir et est incapable de continuer son travail, il est rémunéré pour la journée entière à son taux de salaire régulier. Si, à la suite d'un accident de travail, un salarié revient à l'ouvrage sans être complètement rétabli et qu'il doive par après retourner à la clinique ou chez son médecin pour des traitements additionnels, il devra à son retour remettre à l'Employeur un certificat attestant de la nécessité de ces traitements et indiquant la ou les dates et les heures de tels traitements. A cette condition, le salarié sera payé pour le temps ainsi perdu pendant ses heures régulières de travail. L'Employeur se réserve le droit de vérifier la véracité du certificat.

27.03 Suite à un accident de travail, l'employé concerné peut demander d'être conduit à la clinique ou à l'hôpital avoisinant, dépendant de la gravité de l'accident. L'Employeur en informera le parent le plus proche de l'employé, tel qu'identifié dans les dossiers de l'Employeur, si l'employé ne peut le faire lui-même.

ARTICLE XXVIII

AUTRES CONDITIONS

28.01 Il est entendu que toutes les conditions de travail existant à la signature de la présente convention et dont bénéficiaient les salariés seront maintenues, à moins d'entente entre la Compagnie et le Syndicat.

28.02 Dans le cas du décès d'un parent d'un salarié, tel que époux, épouse, (tel que reconnu par la loi), l'Employeur accordera jusqu'à quatre (4) jours de travail de congé d'absence payés pour le temps perdu pour assister aux funérailles. Ce paiement se fera au taux de base du salarié.

Dans le cas du décès d'un parent du salarié, tel que enfant, frère, soeur, père, mère, beau-père, belle-mère, jusqu'à trois (3) jours ouvrables payés, au taux de base de l'employé, pour les fins ici prévues. Dans le cas du décès du beau-frère ou de la belle-soeur du salarié, celui-ci aura droit à un congé d'une (1) journée d'absence pour les fins ici prévues.

- 28.03 La Compagnie donnera quarante-huit (48) heures d'avis avant une mise-à-pied, à moins de circonstances imprévues.
- 28.04 L'Employeur fournira gratuitement aux employés des chaussures de sécurité et tous les vêtements et outillage de sécurité qu'elle exige. Les employés continueront d'être requis de se rapporter à l'ouvrage vêtus d'une façon qui ne met pas en danger leur sécurité ou celle des autres. L'Employeur convient de rembourser à ses salariés qui ont complété leur période de probation une fois par année (sur une base de douze (12) mois consécutifs) jusqu'à concurrence de quarante dollars (\$40.00) durant la première année contractuelle et quarante-cinq dollars (\$45.00) durant la deuxième année contractuelle le prix d'achat d'une paire de bottes ou de souliers de sécurité, le tout sur présentation de pièces justificatives. Pour les employés du département d'entretien et de finition, une paire par neuf (9) mois.
- 28.05 L'Employeur fournit aux salariés une salle de repos et des toilettes. L'Employeur nommera une personne qui sera responsable pour maintenir la propreté dans ces endroits. Le Syndicat convient de collaborer pour que ces endroits soient maintenus dans des conditions propres et sanitaires.
- 28.06 L'Employeur n'exigera pas d'un salarié qu'il utilise des appareils non sécuritaires ou travaille dans des conditions qui ne sont pas sécuritaires.

28.07 Fonction de juré

Tout employé qui a passé sa période d'essai ou de probation et qui est assigné pour être juré aux Assises, sera payé la différence entre son taux horaire régulier de base et toute indemnité qu'il reçoit pour y avoir assisté, de la cour, du Ministère de la Justice, ou de tout autre Ministère, Département, Institution ou personne quelconque, pour tout jour de travail ou partie de jour de travail qu'il perd en conséquence. Toutefois, aucun remboursement ou paiement ne sera fait avant le dépôt par l'employé de l'affidavit ou autre attestation formelle signé par le Greffier ou Protonotaire de la Cour, attestant son assistance comme juré aux journées ou parties de journée de travail réclamées et le montant exact qu'il a reçu ou recevra à titre d'indemnité à cet égard. De plus, il est entendu que si dans une journée quelconque l'employé est libéré d'assister à la cour comme juré, et qu'il reste encore deux (2) heures ou plus à être travaillées, l'employé retournera immédiatement à l'usine.

28.08 Le salarié régulier, élu à une élection municipale, scolaire, au conseil d'administration d'un centre hospitalier ou d'un centre local de services communautaires, peut bénéficier de congés sans traitement en donnant un avis écrit à l'Employeur d'au moins cinq (5) jours ouvrables à l'avance ainsi que le nombre de jours projetés pour chaque demande d'absence requise.

Le salarié élu à une élection provinciale ou fédérale devra démissionner comme salarié de la Compagnie, et ce dans les deux (2) jours suivant son élection.

28.09 Classification des employés

Pendant la durée de cette convention, l'employeur s'engage à analyser sa classification actuelle et à y établir les mécanismes nécessaires afin d'obtenir un système plus stable basé sur les tâches à être accomplies.

L'Employeur analysera aussi une échelle de salaires plus équitable entre les différentes classes ainsi qu'à l'intérieur d'une même classe toujours basée sur les tâches à y être accomplies.

A raison d'une (1) journée par deux (2) mois, l'Employeur ainsi que les représentants syndicaux (au maximum deux) procéderont à une étude progressive des résultats. Quant aux résultats obtenus, suite aux analyses bi-mensuelles, n'obligera l'Employeur à procéder à des changements. Si l'Employeur juge nécessaire de procéder à des changements, les deux (2) parties se réuniront afin d'en arriver à une entente. Aucun changement ne sera effectué s'il n'y a pas d'entente préalable entre les deux (2) parties.

28.10 Avances à un salarié accidenté au travail

A compter de la signature de la convention collective, la procédure suivante sera mise en application selon les termes ci-dessous mentionnés:

1) Pour être éligible à ces avances, un salarié devra avoir complété sa période de probation et avoir signé l'autorisation permettant à la Compagnie de percevoir directement de la Commission de la Santé et Sécurité du Travail, les argents versés par elle en application de la Loi.

2) Un montant égal au montant prévu par la Commission de la Santé et Sécurité du Travail sera avancé au salarié impliqué dans un accident de travail, jusqu'à concurrence de \$300.00 par semaine et jusqu'à un maximum de cinq (5) semaines à condition que ledit accident occasionne une absence dépassant cinq (5) jours ouvrables consécutifs. La Commission de Santé et Sécurité du Travail en sera avisée lorsque la Compagnie fera parvenir la formule RE-1 et remettra à la Compagnie un montant égal à celui avancé au salarié.

3) S'il devait y avoir une différence due au salarié, elle lui sera remise. S'il y avait un montant en trop avancé par la Compagnie ou si le cas est refusé par la Commission de la Santé et Sécurité du Travail, le salarié devra remettre le montant à la Compagnie.

28.11 L'Employeur convient de mettre à la disposition du Syndicat une filière avec système de verrouillage. L'endroit où la filière sera localisée est à être convenue entre les parties.

28.12 Une fois par année, l'Employeur fera passer des examens pulmonaires sur les lieux de travail.

28.13 Si un salarié est incapable de retourner à la fonction qu'il détenait avant son départ directement dû à une maladie ou accident survenu lorsqu'il était à l'emploi de la Compagnie, ce salarié peut exercer son ancienneté pour remplir une des fonctions pour laquelle il est capable et qualifié.

S'il est décidé qu'il ne peut remplir la première fonction, il aura droit à deux (2) autres essais de fonctions différentes.

Il est entendu que cet employé doit présenter un certificat médical attestant sa capacité de retour au travail.

- 28.14 Pour la naissance et l'adoption de son enfant, un employé aura droit à une (1) journée régulière payée au taux de base et une (1) journée additionnelle possible sans solde.

ARTICLE XXIX

DUREE DE LA CONVENTION

- 29.01 La présente convention collective de travail est en vigueur à compter du 1er mai 1983 pour se terminer le 30 avril 1985.

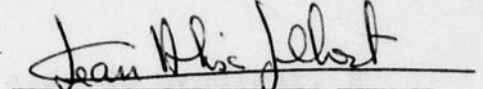
Pendant les négociations pour le renouvellement de la convention collective de travail et jusqu'à la signature de la nouvelle convention ou jusqu'à l'exercice du droit de grève ou de lockout, les dispositions de la présente convention continuent de s'appliquer.


EN FOI DE QUOI les parties, par leurs repré-
sentants autorisés, ont signé la présente
convention collective à Montréal, ce 31e
jour du mois de mai 1983.

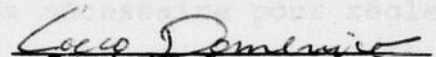
HAUSERMAN LIMITEE
DIVISION SUNAR

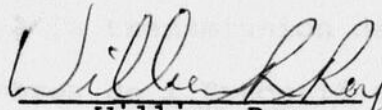
SYNDICAT NATIONAL
D'ART WOODWORK (C.S.D.)

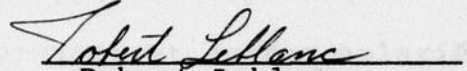

Leo Tassé



Jean-Alix Gilbert

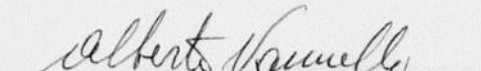

Ernie Mills-Hughes



Dominic Cocco


William Roy


Robert Leblanc


Denis Authier


Alberto Vannelli


François Vaudreuil

Montréal, le 31 mai, 1983

Syndicat National d'Art Woodwork (C.S.D.)

1259 rue Berri

Suite 600

Montréal, Qué.

Compétence de: Président du Syndicat

Letter d'intention I

L'Employeur s'engage, avec l'aide du Syndicat, à couvrir les demandes syndicales en systématisant les fonctions requises et le temps nécessaire pour régler les problèmes d'assurance ainsi que les problèmes reliés à la transmission des appels téléphoniques aux membres de l'Exécutif syndical et autres salariés.

Lettre d'intention II

L'Employeur s'engage à couvrir la demande syndicale en ce qui a trait à améliorer la sécurité sur le terrain de stationnement.

Tel que discuté avec le Syndicat, l'Employeur maintiendra la clôture sur le côté est de l'usine ainsi que la bâtisse de type Préfab sur le coin Nord-est de l'usine.

Lettre d'intention III

L'Employeur respectera la pratique antérieure à l'effet de payer cinquante-cinquante (50/50) avec le Syndicat les frais d'impression de la convention collective.

Lettre d'intention IV

L'Employeur confirme la politique de la Compagnie de permettre au Syndicat l'utilisation d'un de ses bureaux sur demande, en autant que disponible, pour fins d'assemblées de l'Exécutif du Syndicat.

Lettre d'intention V

L'Employeur confirme que la Compagnie affichera sur le babillard une copie de la Charte des droits et libertés de la personne, et ses amendements.

De plus, en autant que la Compagnie puisse obtenir des copies de telle Charte, gratuitement de la C.D.P., de telles copies seront distribuées.

Lettre d'intention VI

L'Employeur confirme la politique de la Compagnie de suspendre, pour fins d'enquête, tout employé impliqué dans une altercation ou bagarre avec d'autres, sur les lieux de la Compagnie, avant d'imposer toute sanction disciplinaire.

Il est entendu que durant l'enquête, le ou les employés impliqués auront l'occasion de donner leur version des faits. A la suite de l'enquête, l'employé exonéré sera réinstallé sans perte d'ancienneté ni de salaire au taux de base régulier.

Toute discipline qui sera imposée suite à l'enquête sera rétroactive à la première date de suspension pour fins d'enquête.

Lettre d'intention VII

L'Employeur confirme son intention de continuer à informer le Syndicat sur les matières d'intérêt et ceci à une fréquence minimale d'une fois par quatre (4) mois.

Lettre d'intention VIII

Assurances

Le (un) représentant désigné du Syndicat accumule les papiers d'assurances et lorsqu'il a le temps, les remet au représentant désigné de l'Employeur qui les envoient à la compagnie d'assurance le vendredi. Lorsque le (un) représentant désigné de l'Employeur reçoit un chèque, il appelle le (un) représentant désigné du Syndicat qui, lui, le remet à l'employé concerné.

Appels téléphoniques urgent

Il a été entendu que lorsqu'un employé reçoit un appel téléphonique qui est urgent, le gardien appellera au micro l'employé en question, jusqu'à trois (3) fois, et demandera à l'employé de se rapporter au poste de garde. Si cet employé ne répond pas en dedans de cinq (5) minutes, le gardien ira le chercher à son poste de travail et lui fera le message.

Appels ordinaires

Nous suivrons la procédure actuelle - le gardien doit prendre les messages.

Appels téléphoniques pour le Comité Exécutif du Syndicat

Lorsqu'il y a un appel téléphonique pour un membre du Comité Exécutif, la réceptionniste appellera au micro la personne concernée, disons à intervalles

de une (1) minute jusqu'à ce que la personne réponde. Si, après cinq minutes, la personne ne répond pas, la réceptionniste prendra le message et fera tout en son possible pour rejoindre la personne et lui donner le message.

Lettre d'entente

Pour la durée de la Convention Collective actuelle de Travail, un employé quittant son emploi pour une période n'excédant pas plus de trois (3) mois, afin d'aller travailler à l'extérieur du Canada, puisse revenir à son travail et au poste qu'il occupait avant son départ sans perte d'avantages tels que décrits dans la Convention Collective signée le 20 août, 1981, sous réserves des conditions suivantes:

- a) l'employé doit aviser la Compagnie au moins vingt (20) jours ouvrables consécutifs avant son départ, et ce, par écrit;
- b) l'employé doit aviser la Compagnie au moins dix (10) jours ouvrables avant son retour au travail, et ce, par courrier recommandé;
- c) l'employé, après entente avec son Syndicat, devra payer rétroactivement et totalement le montant des cotisations syndicales que le Syndicat aurait perçues si tel employé n'aurait laissé son travail;
- d) l'employé, lors de son retour, devra fournir à la Compagnie les documents attestants qu'il a bel et bien travaillé à l'extérieur du Canada durant le temps qu'il n'était plus l'employé de la Compagnie.

Il est entendu entre les deux (2) parties que durant son absence, l'employé ne jouit d'aucune condition de travail et/ou privilège régis par la Convention

Collective de Travail actuelle.

Il est entendu qu'aucune permission ne sera accordée à plus de trois (3) employés simultanément.

Au plus tard dans la semaine suivant le départ de l'employé, la Compagnie doit afficher le poste devenu temporairement vacant et doit être interprété comme tel jusqu'à preuve du contraire.

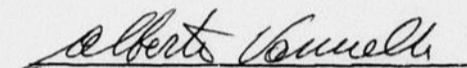
En foi de quoi, les parties, par leurs représentants autorisés ont signé le présent document le 25e jour du mois de septembre, 1981.

SUNAR DIVISION DE HAUSERMAN
LIMITEE

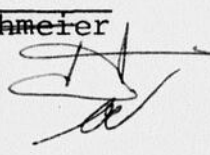
SYNDICAT NATIONAL D'ART
WOODWORK (CSD)

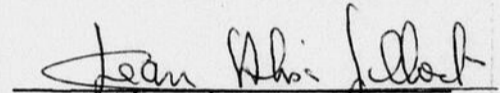


Denis Authier



Alberto Vannelli

~~Friedrich Strohmeier~~




Alix Gilbert

~~Vincent Lorito~~
