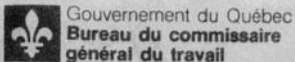


1533-9



### DÉPÔT

01533-9

Dépôt N°: 8 4 0 1 1 6 2

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

<b>Objet</b>	<input type="checkbox"/> 1 <sup>ère</sup> convention <input checked="" type="checkbox"/> Renouvellement <input type="checkbox"/> Entente <input type="checkbox"/> Autres	<b>Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances</b>	<b>Q 22624-02</b>
<b>Date</b>	Signature: 83-12-09	Reception: 84-01-12	<b>Durée</b>
			Du: 84-01-01
			Au: 86-12-31
			<b>Nombre de salariés régis par la convention collective</b> 76

Association	Employeur
<input type="checkbox"/> Déposant <b>Association des employés de Meuble Idéal (1980) Ltée</b>	<input type="checkbox"/> Déposant <b>Meuble Idéal (1980) Ltée 6, rue St-Thomas St-Charles de Bellechasse, Qc GOR 2T0</b>

**Unité de négociation**

DU 1<sup>ER</sup> JANVIER 1984 AU 31 DÉCEMBRE 1984

7 DÉCEMBRE 1983

<b>Région</b>	<b>03-03</b>	<b>Activité</b>	<b>2619-05</b>	<b>Affiliation</b>	<b>10</b>
---------------	--------------	-----------------	----------------	--------------------	-----------

1  2  3  4  5  6  7  8  9  10  11  Voir au verso pour les codes

**Remarques**

**DEPOSANT: X**  
**Bureau de Service Syndical Inc.**  
**7705 est, Boul. Gouin**  
**Montréal, Qc**  
**H1E 2A2**  
**tt: M. Lucien Tremblay**

O 2960-03

Pour le commissaire général du travail	
Signature	Date
<i>Thérèse Dore</i>	84-01-18

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

RECHERCHE

1533-9

MEUBLE IDEAL 1980 LIMITEE  
CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL  
01 JANVIER 1984 AU 31 DECEMBRE 1986  
9 DECEMBRE 1983

TABLE DES MATIERES

Article		Page
1	Buts de la Convention	1
2	Etat des parties contractantes	1
3	Reconnaissance	1
4	Droits de la direction	2
5	Sécurité syndicale - Déduction des Cotisations	3
6	Officiers de l'Association	6
7	Fêtes statutaires	6
8	Procédures pour régler des griefs	8
9	Ancienneté	10
10	Mises à pied et réembauchages	10
11	Affichage pour emplois vacants et nouvelles positions	13
12	Vacances payées	14
13	Congés spéciaux	16
14	Discipline	17
15	Avis d'affichage	17
16	Pas de grève ni de contre-grève	18
17	Représentation	18
18	Généralités	18
19	Salaire, durée du travail et heures supplémentaires	19
20	Assurance-groupe	21
21	Accidents de travail	21
22	Durée de la Convention	22
	Appendice "A"	23
	Appendice "B" - Règlements de la Compagnie	25
	- Carte de temps	27
	- Généralités	28

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL INTERVENUE  
CE 9e JOUR DE DECEMBRE 1983

---

ENTRE:

MEUBLE IDEAL (1980) LIMITEE, corps politique dûment  
constitué en vertu des Lois du Canada et ayant sa  
principale place d'affaires et son bureau-chef à  
6 rue St-Thomas, Saint-Charles, Comté de Belle-  
chasse, Province de Québec G0R 2T0.

ci-après appelé: "La Compagnie"

PARTIE DE PREMIERE PART

ET:

ASSOCIATION DES EMPLOYES DE MEUBLE IDEAL (1980)  
LIMITEE , Association professionnelle légalement  
constituée en vertu de la Loi des Syndicats  
Professionnels conjointement avec le Bureau de Service  
Syndical Inc. (B.S.S.) corps légalement constitué  
ayant leur siège social au 7705 est, Boulevard Gouin,  
Montréal, Province de Québec, H1E 2A2.

ci-après appelé: "L'Association"

PARTIE DE DEUXIEME PART

ATTESTENT QUE:

Les parties aux présentes ont convenu comme suit:

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 employés et la Compagnie et de permettre les négociations collectives méthodiques et d'exposer la convention fondamentale couvrant les taux de rémunération, les salaires, les heures de travail et les conditions d'emploi qui doivent être observés par les parties aux présentes. Il est entendu par cette convention qu'il est du devoir de la Compagnie et de ses employés 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 invalider les autres dispositions de la convention.

ARTICLE 2 - ETAT DES PARTIES CONTRACTANTES

- 2.01 La partie de première part est une Compagnie légalement constituée et incorporée en vertu des Lois du Canada.
- 2.02 La partie de deuxième part est une Association d'employés incorporée en vertu de la Loi des Syndicats Professionnels conjointement avec le Bureau de Service Syndical Inc. (B.S.S.), corps légalement constitué; cette partie a été dûment autorisée à signer la présente entente à une assemblée de ses membres.

ARTICLE 3 - RECONNAISSANCE

- 3.01 L'employeur reconnaît l'Association comme étant le seul agent négociateur, en accord avec l'accréditation émise en sa faveur le 11 février 1970 par la direction générale des relations patronales-ouvrières.
- 3.02 Le terme "employé" en usage dans la présente convention s'applique à tous les employés au sens du Code du Travail, à l'exception des employés de bureau, des contremaîtres ayant le pouvoir d'embaucher et de congédier et ceux automatiquement exclus par le Code du Travail.

ARTICLE 4 - DROITS DE LA DIRECTION

- 4.01 Sujet aux dispositions de cette convention, l'Association reconnaît que l'employeur a et conservera le droit et la responsabilité unique et exclusive de diriger l'entreprise incluant sans s'y limiter, ce qui suit:
- a) Planifier, diriger et contrôler les opérations, céder la production et autres activités, déterminer les produits à manufacturer, les méthodes, les procédés et les moyens de manufacture ou autres travaux, donner des sous-contrats, décider la localisation de l'usine ou autres installations et le degré d'opération des usines ou des parties d'usines. Tout travail exécuté présentement par les employés à l'usine ne pourra être fait ou fabriqué à l'extérieur s'il devait causer des mises à pied.

ARTICLE 4 - DROITS DE LA DIRECTION (Suite)

- b) embaucher, démettre, promouvoir, classifier, transférer, assigner, réassigner et mettre à pied des employés et discipliner. Suspendre et congédier des employés pour cause valable, juste et suffisante. Un employé qui a été suspendu ou congédié sans cause valable, juste et suffisante est matière de grief;
  
- c) diriger le personnel, incluant le droit de décider le nombre d'employés requis en tout temps pour un travail, de changer le nombre d'employés assignés à un travail, assigner le travail, céder les équipes, maintenir l'ordre, la discipline et l'efficacité dans les usines.
  
- d) il est expressément entendu que tout droit et responsabilité non couverts par cette convention, demeureront le droit et la responsabilité de l'employeur.

ARTICLE 5 - SECURITE SYNDICALE - DEDUCTION DES COTISATIONS

- 5.01 Tous les employés couverts par cette convention, devront, dès la signature de la présente convention, comme condition du maintien de leur emploi continu, autoriser la Compagnie à déduire sur leur paye la cotisation syndicale mensuelle prévue et inscrite en 5.03 et 5.05 et ce pour la durée de la convention.
  
- 5.02 Les nouveaux employés devront comme condition de leur emploi continu, dès leur embauchage, devenir et demeurer membres en règle de l'Association et autoriser la Compagnie à déduire sur

ARTICLE 5 - SECURITE SYNDICALE - DEDUCTION DES COTISATIONS (Suite)

leur paye le droit d'entrée de quinze dollars (\$15.00) et la cotisation syndicale mensuelle prévue et inscrite en 5.03 et 5.05 et ce pour la durée de la convention.

5.03 Sur demande de l'Association accréditée et ce pour la durée de la présente convention, la Compagnie s'engage à faire parvenir mensuellement de la façon stipulée plus bas les sommes perçues comme droit d'entrée et cotisation.

- a) Un chèque à l'ordre de B.S.S. (Bureau de Service Syndical) posté à ses bureaux au 7705 est, Boulevard Gouin, Montréal, Province de Québec, H1E 2A2, avant le quinze (15) du mois suivant le mois pour lequel les déductions ont été faites; représentant quinze dollars (\$15.00) de droit d'entrée pour tous les nouveaux employés et la cotisation mensuelle par membre prévue et inscrite en 5.03 et 5.05 ou tout autre montant additionnel désigné par l'Association. Tel chèque doit être accompagné d'une liste indiquant les noms de nouveaux employés, le montant de droit d'entrée et de la cotisation, les noms des employés qui ont quitté ou ont été congédiés et les noms des cotisants indiquant clairement le total des droits d'entrée et cotisations pour lesquels les déductions ont été faites.
- b) Un autre chèque fait à l'ordre de l'Association représentant un dollar (\$1.00) par mois par membre ou tout autre montant additionnel désigné par l'Association sera remis au Trésorier de l'Association avant le quinze (15) du mois suivant le mois pour lequel telles déductions ont été faites

ARTICLE 5 - SECURITE SYNDICALE - DEDUCTION DES COTISATIONS (Suite)

accompagné d'une copie de la liste remise au B.S.S.

- c) La cotisation étant mensuelle, si pour des fins de comptabilité la Compagnie désire l'enlever d'une façon hebdomadaire, ceci est permis mais tout employé ayant travaillé une (1) semaine et plus dans un mois doit payer sa cotisation en totalité pour le mois, de même, tout employé qui quitte la Compagnie ou est congédié le 7 ou après le 7 du mois, doit payer la cotisation entière pour le mois courant. De plus, tout nouvel employé doit payer son droit d'entrée de quinze dollars (\$15.00) en plus de sa cotisation prévue et inscrite en 5.03 et 5.05 dès sa première paye.

5.04 La Compagnie accepte de faire les remises des cotisations syndicales et de droits d'entrée et de payer conformément tel que stipulé au contrat de service intervenu entre l'Association et le Bureau de Service Syndical Inc. (B.S.S.).

5.05 Le droit d'entrée est de quinze dollars (\$ 15.00) payable entièrement au Bureau de Service Syndical Inc. (B.S.S.).

A compter du 1er janvier 1984, la cotisation à déduire est de \$11.55 dont \$10.55 payable au Bureau de Service Syndical (B.S.S.)

A compter du 1er janvier 1985, la cotisation à déduire est de \$12.15 dont \$11.15 payable au Bureau de Service Syndical (B.S.S.)

A compter du 1er janvier 1986, la cotisation à déduire est de \$12.90 dont \$11.90 payable au Bureau de Service Syndical (B.S.S.)

ARTICLE 6 - OFFICIERS DE L'ASSOCIATION

- 6.01 L'Association convient de fournir promptement à la Compagnie les noms des officiers élus, et tout changement qui pourrait survenir devra être porté sans délai à l'attention de la Compagnie.

ARTICLE 7 - FETES STATUTAIRES

- 7.01 Tous les employés couverts par la présente convention auront droit aux fêtes chômées et payées suivantes, en autant que leur période de probation est terminée et qu'ils travaillent au moins sept (7) heures le jour ouvrable qui précède et au moins sept (7) heures le jour ouvrable qui suit immédiatement le jour férié. Toutefois, un salarié absent de son travail le jour ouvrable qui précède ou celui qui suit immédiatement le jour férié, a droit à l'indemnité pour le jour férié, si cette absence est due à:

- une absence autorisée par la Compagnie ou par le décret;
- une mise à pied, une fermeture temporaire ou permanente de l'atelier survenant dans les dix (10) jours ouvrables avant le jour férié;
- une maladie, pourvu que le salarié avise son employeur avant le jour férié ou le jour qui le suit immédiatement, suivant le cas, et, qu'à son retour, il justifie sa maladie par un certificat médical, si l'employeur l'exige, et que l'absence ne soit pas d'une durée continue de plus de dix (10) jours ouvrables avant le jour férié.

ARTICLE 7 - FETES STATUTAIRES (Suite)

Cependant, lorsque deux (2) jours fériés, chômés et payés ou plus sont consécutifs, un salarié ne peut perdre plus d'un (1) jour férié, chômé et payé, par jour d'absence précédant la date où ces jours surviennent.

Le Jour de l'An	L'Action de Grâces
Le lendemain du Jour de l'An	La journée avant Noël
Le Lundi de Pâques	Le jour de Noël
La Saint-Jean-Baptiste	Le lendemain de Noël
La Confédération	La journée avant le Jour de l'An
La Fête du Travail	

- 7.02 Tous les membres en règle de l'Association travaillant un jour de fête mentionné au paragraphe 7.01 de l'article 7, seront rémunérés au taux de salaire temps et demi pour les heures travaillées plus la période normale de travail ou leur sera accordé un congé compensatoire d'une journée, ce congé est pris dans les trois (3) semaines précédant ou suivant ce jour férié.
- 7.03 Si un jour de fête mentionné au paragraphe 7.01 tombe un samedi ou un dimanche, la journée de fête sera payée à l'employé en plus de ses heures régulières travaillées sur la paye suivante la plus proche de la fête ou transférée un jour ouvrable.
- 7.04 Si un ou des dits jours de fête arrivent lors des vacances régulières des employés, le ou les dits jours de fête seront payés aux employés à leur retour au travail selon le paragraphe 7.01 de l'article 7.
- 7.05 Un employé absent de son travail pour un congé autorisé aura droit au paiement du congé ou des fêtes statutaires durant son absence, mais, en aucun temps, ce congé ou ces fêtes statutaires ne lui seront payés en double.

ARTICLE 8 - PROCEDURE POUR REGLER DES GRIEFS

- 8.01 Les parties conviennent de se rencontrer mensuellement, de préférence le dernier lundi de chaque mois, vers 5:00 hres P.M., pour discuter de tout problème qui pourrait devenir ou entraîner un grief. A ces assemblées, le comité de l'Association apportera toute suggestion qu'il convient pour améliorer les conditions des employés tout autant que les améliorations qui pourraient faire économiser la Compagnie sans toutefois que ce soit au détriment des employés de la Compagnie.
- 8.02 Toute question qu'un employé désire soulever avec la Compagnie sera soulevée par écrit avec le représentant de l'Association. La Compagnie pourra refuser de discuter toute question ou tout grief qui ne sera pas présenté dans les sept (7) jours de calendrier de la naissance de tel grief. Le représentant de la Compagnie aura quatre (4) jours pour rendre une décision.
- 8.03 Si la question n'est pas réglée à la satisfaction des parties, le comité de l'Association peut soumettre le cas par écrit à la direction de la Compagnie et, dans le cas où le grief serait présenté par la Compagnie, la Compagnie elle-même transmettra son grief par écrit au comité de l'Association. Les deux parties tenteront d'en venir à une entente dans les cinq (5) jours ouvrables. A défaut de ce faire, le comité de l'Association aura recours à la Centrale qui tentera l'impossible pour en venir à une solution dans les dix (10) jours de la présentation de ce grief par la Compagnie au représentant de la Centrale ou par le bureau de la Centrale à la direction de la Compagnie.

ARTICLE 8 -PROCEDURE POUR REGLER DES GRIEFS (Suite)

- 8.04 Toutes les décisions qui seront prises entre les représentants de la Centrale, de l'Association et la direction de la Compagnie et qui constituent des règlements de griefs seront finales et lieront les deux (2) parties. Cependant, à ce stage, si les parties ne peuvent s'entendre, le grief peut être soumis à un arbitre impartial et cela dans les sept (7) jours; tel arbitre devant être choisi pendant cette période de sept (7) jours par les parties en cause. Au cas où les parties ne pourraient s'entendre pendant cette période sur le choix d'un arbitre, la nomination du Ministre du Travail sera finale. L'arbitre impartial choisi ou nommé par le Ministre aura sept (7) jours pour entendre les parties et sept (7) autres jours pour rendre sa décision; telle décision sera finale et liera les deux parties qui en acceptent d'avance les conséquences.
- 8.05 Il est convenu que les honoraires, dépenses de l'arbitre impartial seront payés conjointement et également par la Compagnie et la Centrale. Tel arbitre devra fixer ses honoraires à l'avance.
- 8.06 L'arbitre impartial ne pourra d'aucune façon et en aucun temps changer ou amender une ou plusieurs clauses de cette convention. Il devra rendre une décision sur le grief qui lui sera présenté.
- 8.07 L'employé en période de probation n'aura pas droit à la procédure de grief.

ARTICLE 9 - ANCIENNETE

- 9.01 L'ancienneté est la durée de service continu de l'employé à l'emploi de la Compagnie; il est entendu que pour fins de vacances, l'ancienneté d'usine s'applique, pour tous les autres cas l'ancienneté de fonction s'applique.
- 9.02 L'ancienneté s'acquiert après une période de probation de soixante (60) jours ouvrables de service continu après sa date d'embauchage.
- 9.03 La Compagnie affichera une fois par année une liste d'ancienneté de ses employés par département. On y mentionnera le nom de l'employé, son numéro et sa date d'entrée à l'usine. La Compagnie s'engage, après demande de l'Association, à fournir cette liste à une période autre que celles prévues.

ARTICLE 10 - MISES A PIED ET REEMBAUCHAGES

- 10.01 Dans le cas d'une réduction du nombre d'employés à cause d'un manque de travail, les employés en période de probation seront les premiers mis à pied, à moins d'un employé spécialisé.
- 10.02 Dans le cas de mises à pied et réembauchages, les facteurs suivants seront considérés: la durée de service continu (ancienneté) pour la Compagnie et la qualification du salarié.

ARTICLE 10 - MISES A PIED ET REEMBAUCHAGES (Suite)

- 10.03 Les membres du comité de l'Association bénéficieront d'une considération spéciale en ce qui concerne l'ancienneté en cas de mises à pied, en autant qu'ils pourront accomplir efficacement le travail qui leur est demandé.
- 10.04 Dans les cas de réembauchages, les employés rappelés les premiers seront ceux qui jouissent d'une plus grande ancienneté, sujet au paragraphe 2 de l'article 10.
- 10.05 Nonobstant les dispositions de l'article 10.02 qui précède, la Compagnie peut garder ou réembaucher des employés en raison du travail fait antérieurement pour lequel des qualifications sont exigées.
- 10.06 Le défaut de demander une nouvelle position ou le fait de la refuser n'affecte en rien le droit de l'employé concerné pour toute position ultérieure.
- 10.07 Dans tous les cas d'ancienneté, l'employé ayant complété sa période de probation telle que stipulée au paragraphe 9.02 de l'article 9 et qui croit avoir été lésé pourra recourir à la procédure de grief de la convention et au comité de l'Association pour faire apprécier sa réclamation. En obtenant gain de cause, il aura droit au réajustement découlant du règlement de son grief.

ARTICLE 10 - MISES A PIED ET REEMBAUCHAGES (Suite)

- 10.08 La Compagnie s'engage à rappeler au travail, par lettre recommandée à la dernière adresse laissée par lui à la Compagnie, tout employé temporairement mis à pied pour manque de travail. A défaut de se présenter au travail ou de prendre arrangement avec la Compagnie dans les sept (7) jours de la date d'envoi de l'avis de la Compagnie, l'employé perdra ses droits d'ancienneté. Les jours de fortes intempéries ou de tempêtes, où il y aura fermeture de l'usine, ne seront pas calculés dans la période de sept (7) jours accordés à l'employé pour se présenter au travail ou prendre arrangement avec la Compagnie.
- 10.09 Un employé perdra ses droits d'ancienneté pour les raisons suivantes:
- a) s'il abandonne volontairement son emploi;
  - b) s'il est congédié pour des raisons valables, justes et suffisantes;
  - c) s'il est absent de son travail pour dix-huit (18) mois (non occupationnel) et plus pour manque de travail ou maladie;
  - d) un employé qui n'a pas complété une année de service continu n'a droit qu'à ses mois réels d'ancienneté dans le cas de mise à pied pour manque de travail ou maladie;
  - e) en cas d'absence de plus de dix-huit (18) mois (non occupationnel) pour raison grave (maladie ou accident) la Compagnie avec l'Association et l'employé pourront renégocier l'affectation de l'employé à un travail conforme à ses nouvelles capacités.

ARTICLE 11 -AFFICHAGE POUR EMPLOIS VACANTS ET NOUVELLES  
POSITIONS

- 11.01 La Compagnie fera connaître aux employés à l'intérieur d'un même département, membres de l'Association, au moyen d'une affiche placée sur le tableau d'affichage pour une période de cinq (5) jours ouvrables, tout emploi devenu vacant ou nouvelle position en sorte que tout membre de l'Association, intéressé, travaillant à l'intérieur du même département, puisse solliciter l'emploi concerné.
- 11.02 La Compagnie est la seule à décider si l'applicant ou les applicants a ou ont les qualifications nécessaires pour remplir le nouvel emploi. Cependant, si l'employé se croit lésé par la décision de l'employeur, il aura le privilège de recourir à la procédure de grief telle que prévue à l'article 8 de la présente convention.
- 11.03 En choisissant un membre de l'Association pour une position ou pour toute occupation vacante ou nouvel emploi, la Compagnie en prenant sa décision considérera les facteurs suivants dans l'ordre indiqué ci-dessous:
- 1- ancienneté d'usine et départementale;
  - 2- habileté, compétence, expérience, scolarité et aptitude;
  - 3- ancienneté.
- Nonobstant le présent paragraphe, la Compagnie n'est pas liée par la présente lors du choix de son personnel de cadre.

ARTICLE 11 - AFFICHAGE POUR EMPLOIS VACANTS ET NOUVELLES  
POSITIONS (Suite)

11.04 Dans les cas où les facteurs à l'item numéro 1-, entre deux ou plusieurs employés membres de l'Association sont considérés dans l'opinion de la Compagnie comme ayant relativement égale ancienneté, la compétence dans l'ordre ci-dessus sera le facteur déterminant.

Dans le cas de déplacement suivant l'affichage d'une occupation, la confirmation de ce déplacement sera faite durant la période d'essai de deux (2) mois. Durant cette période de deux (2) mois, la Compagnie peut retourner l'employé membre de l'Association à son ancienne occupation s'il est incapable de se qualifier ou l'employé membre de l'Association peut faire une demande de retourner à son ancienne occupation et donner des raisons valables pour un tel déplacement.

11.05 Si après la période de probation et d'essai, il est évident que l'employé membre de l'Association ayant le plus d'ancienneté n'a pas l'habileté ou l'efficacité nécessaire pour accomplir le travail ou s'il refuse l'occupation, la Compagnie se réserve le droit d'embaucher de l'extérieur. Ceci n'empêchera pas l'employé membre de l'Association non déplacé de se prévaloir d'une position future.

ARTICLE 12 - VACANCES PAYEES

12.01 La Compagnie accordera aux membres de l'Association, lors de la fermeture d'usine entre le 1er juillet et le 31 août de chaque année, deux (2) semaines consécutives de vacances payées conformément au tableau suivant:

ARTICLE 12 - VACANCES PAYEES (Suite)

de 1 mois à 4 ans inclusivement de service continu:

4% de la rémunération totale;

de 5 ans à 9 ans inclusivement de service continu:

5.5% de la rémunération totale;

de 10 ans à 14 ans inclusivement de service continu:

6.5% de la rémunération totale;

de 15 ans à 19 ans inclusivement de service continu:

7.5% de la rémunération totale;

de 20 ans et plus de service continu:

8.5% de la rémunération totale.

- 12.02 Pour les fins du paragraphe 12.01 de l'article 12, une (1) année couvrira la période du 1er mai au 30 avril. Une (1) année ne sera complétée que si elle couvre entièrement la période ci-haut mentionnée.
- 12.03 La période régulière de vacances sera fixée par entente mutuelle entre le 1er juillet et le 31 août de chaque année. Les périodes de vacances devront être affichées au moins trente (30) jours avant d'être données aux employés.
- 12.04 L'employé qui quitte le service de la Compagnie avant la période régulière de vacances recevra l'indemnité prévue selon son ancienneté.
- 12.05 Les employés recevront paiement de leur période de vacances à leur départ pour celles-ci.

ARTICLE 12 - VACANCES PAYEES (Suite)

- 12.06 Les employés qui auront sept (7) ans et plus de service continu pourront, après entente avec la Compagnie, prendre une troisième semaine de vacances.  
Les employés qui auront vingt (20) ans et plus de service continu pourront, après entente avec la Compagnie, prendre une quatrième semaine de vacances.
- 12.07 Exclusivement pour les fins du paragraphe 12.06 de l'article 12, une (1) année couvrira la période de la date d'embauchage. Une (1) année ne sera complétée que si elle couvre entièrement la période ci-haut mentionnée.

ARTICLE 13 - CONGES SPECIAUX

- 13.01 Tout employé ayant complété sa période de probation aura droit à trois (3) jours de congé payé en autant qu'il en avise la Compagnie:
- a) lors du décès de son conjoint, père, mère, frère, soeur, de ses enfants, de ses beaux-parents;
  - b) lors de son mariage.
- 13.02 Tout employé ayant complété sa période de probation aura droit à un (1) jour de congé payé en autant qu'il en avise la Compagnie:
- a) lors de la naissance d'un enfant ou à la sortie de la mère de l'hôpital;
  - b) lors du mariage d'un de ses enfants, frère, soeur, beau-frère, belle-soeur;
  - c) lors du décès de son beau-frère, belle-soeur et grands-parents.

ARTICLE 13 - CONGES SPECIAUX (Suite)

- 13.03 Les congés mentionnés à 13.01 a), et 13.02 a) b) c) ne seront payés que s'ils tombent un jour ouvrable et en autant que l'employé assiste à l'évènement.
- 13.04 En cas de divorce ou de remariage, les liens antérieurs de parenté par mariage s'annulent.

ARTICLE 14 - DISCIPLINE

- 14.01 L'Association reconnaît le droit à la Compagnie de discipliner ses employés pour manquement aux règlements de la Compagnie qui font partie intégrante de cette convention et apparaissant à l'appendice "B" annexé à la présente convention. Rien dans cette convention ne doit affecter le droit de la Compagnie de renvoyer un employé pour cause valable, juste et suffisante. Sans renoncer à ce droit, la Compagnie s'engage à considérer toute représentation au grief fait par le Comité de l'Association quand ce dernier croit que la Compagnie a agi trop sévèrement.

ARTICLE 15 - AVIS D'AFFICHAGE

- 15.01 Les avis que l'Association désire afficher pourront l'être lorsque signés par le président de l'Association et approuvés par le représentant de la Compagnie. La Compagnie s'engage à fournir un endroit convenable à cet effet dans la salle de repos des employés. Ces avis ne devront cependant pas être libelleux ni injurieux envers l'Association, les employés ou la Compagnie.

ARTICLE 16 - PAS DE GREVE NI DE CONTRE-GREVE

- 16.01 L'Association ne pourra ordonner, encourager ou supporter une grève ou grève perlée des employés régis par cette convention pendant sa durée. De même aucune contre-grève ne pourra être ordonnée ou supportée par la Compagnie au cours de la durée de la présente convention.

ARTICLE 17 - REPRESENTATION

- 17.01 La Compagnie devra accorder une permission d'absence avec solde à un maximum de deux (2) employés membres de l'Exécutif pour assister au congrès de la Centrale une (1) fois l'an; telle permission ne devant pas excéder deux (2) jours ouvrables. Cette permission d'absence devra être obtenue de la Compagnie au moins deux (2) semaines avant le départ de tel(s) délégué(s) pour ladite convention.

ARTICLE 18 - GENERALITES

- 18.01 Les taux de salaire supérieurs à ceux prévus par la présente convention ne pourront être diminués par suite de la mise en vigueur de cette convention ni pendant sa durée.
- 18.02 La Compagnie convient de prendre les dispositions nécessaires pour assurer la sécurité de ses employés. Elle maintiendra un service de premiers soins, "first aid" adéquat. Son préposé aux premiers soins devra être reconnu officiellement par la Compagnie, ce dernier pourra soigner une blessure légère; lors d'une blessure grave, il devra accompagner le blessé chez le médecin.

ARTICLE 18 - GENERALITES (Suite)

- 18.03 Il est entendu que les représentants de l'Association ne souffriront pas de discrimination pour les activités au sujet des griefs ou des négociations pour et au nom des employés.
- 18.04 La période de repos du matin sera comme suit:
- 1) au son de la cloche à 9h30, début de la période de repos;
  - 2) au son de la cloche à 9h43, les employés devront se diriger vers leur poste de travail;
  - 3) au son de la cloche à 9h45, chaque employé devra être présent à son poste de travail

La période de repos de l'après-midi sera de dix (10) minutes.

- 18.05 L'employeur ou ses représentants devront s'adresser aux employés poliment, de plus les employés devront s'adresser poliment envers la Compagnie ou ses représentants, ainsi qu'entre eux.

ARTICLE 19 -SALAIRE, DUREE DU TRAVAIL ET HEURES SUPPLEMENTAIRES

- 19.01 Pour fins de calcul du temps supplémentaire, la semaine normale de travail sera de quarante-deux (42) heures à raison d'un maximum de huit heures et demie (8 1/2) par jour du lundi au jeudi inclusivement et de huit (8) heures pour le vendredi. Le travail durant la semaine normale ci-haut décrite sera exécuté entre 7h30 et 18h00 du lundi au vendredi inclusivement. Tout travail exécuté en dehors des heures normales mentionnées dans le présent paragraphe sera payé au taux régulier majoré de 50%. La semaine normale de travail des chauffeurs de

ARTICLE 19 -SALAIRE, DUREE DU TRAVAIL ET HEURES SUPPLEMENTAIRES  
(Suite)

bouilloire, des chauffeurs de camions et aides, des chauffeurs de chariots-élévateurs et aides des gardiens, des préposés au ménage sera de quarante-deux (42) heures. Tout travail exécuté après quarante-deux (42) heures sera payé au taux régulier majoré de 50%.

- 19.02 Les heures de travail actuelles pourront être modifiées par la Compagnie pour les besoins de la production après entente avec le Comité exécutif de l'Association.
- 19.03 Les heures ci-haut décrites ne doivent pas être interprétées comme des heures garanties par la Compagnie.
- 19.04 L'employé devra accepter de travailler en temps supplémentaire lorsque requis par la Compagnie ou ses représentants et accepté par un vote secret majoritaire des employés. Cependant la Compagnie s'engage à ce que ce temps n'excède pas dix (10) heures par semaine. Le temps supplémentaire sera payé au taux régulier majoré de 50%.
- 19.05 Les salaires seront conformes à ceux apparaissant à l'Appendice "A" annexé à la présente convention et faisant partie intégrante d'icelle.

ARTICLE 19-SALAIRE, DUREE DU TRAVAIL ET HEURES SUPPLEMENTAIRES  
(Suite)

- 19.06 Lors de la réduction de la semaine de travail par décret de quarante-deux (42) à quarante-et-un (41) heures, la Compagnie accordera une augmentation de 10¢ l'heure. Lors de la réduction de la semaine de travail par décret de quarante-et-un (41) à quarante (40) heures, la Compagnie accordera une augmentation de 5¢ l'heure. Pour la durée de la convention, la Compagnie accordera un maximum de 15¢ d'augmentation attribuable à une réduction de la semaine de travail par décret.

ARTICLE 20 - ASSURANCE-GROUPE

- 20.01 Les parties conviennent que le plan d'assurance-groupe présentement en vigueur continuera d'exister aux mêmes termes et conditions. La Compagnie et l'Association pourront se rencontrer en tout temps pour modifier ou améliorer la police d'assurance-groupe. Aucune modification ne sera faite au plan présentement en vigueur sans le consentement écrit des deux parties.

ARTICLE 21 - ACCIDENTS DE TRAVAIL

- 21.01 A la suite d'un accident de travail, si un employé est obligé de s'absenter momentanément pour aller à la clinique ou à tout autre endroit en vue de recevoir des soins immédiats, il pourra être représenté et accompagné par un des officiels préposés aux premiers soins. Il ne sera pas obligé de poinçonner sa carte de temps au départ et au retour. Sa carte sera poinçonnée par le contremaître qui y mentionnera la raison du départ, afin que le temps de l'absence soit payé comme les heures régulières de travail.

ARTICLE 21 - ACCIDENTS DE TRAVAIL (Suite)

- 21.02 Lorsqu'un employé ayant subi un accident de travail doit s'absenter pendant les heures de travail afin de recevoir des soins appropriés et nécessités par la ou les blessures subies lors de cet accident de travail, il doit au préalable obtenir une confirmation écrite du médecin traitant et aviser la Compagnie de son absence (si elle doit être plus d'une journée complète).

ARTICLE 22 - DURÉE DE LA CONVENTION

- 22.01 La présente convention, une fois déposée conformément au Code du Travail, sera en vigueur à compter du 1er janvier 1984 et aura pleine force et effet jusqu'au 31 décembre 1986 inclusivement.
- 22.02 Les parties conviennent qu'elles peuvent, par entente mutuelle, se rencontrer en tout temps avant la fin de cette convention pour y mettre fin dans le but de négocier et signer une autre convention qui sera plus avantageuse pour les employés.
- 22.03 Les conditions des employés cependant ne seront pas changées pendant les négociations advenant le cas où la convention ne se renouvellerait pas à date fixe.
- 22.04 Il est également entendu que toute augmentation de salaire obtenue par toute nouvelle convention sera à dater du lendemain de la date de terminaison de la présente convention à moins d'une convention avant terme.

APPENDICE "A"

Le taux d'embauche sera de \$4.75 pour les employés de la production.

Pour les chauffeurs de bouilloire, les préposés au ménage, les gardiens et les étudiants ou travailleurs à temps partiel, le taux d'embauche sera de \$4.75 l'heure.

Les primes suivantes d'ancienneté seront accordées:

Après 3 mois de service continu :	\$0.10 de l'heure
Après 12 mois de service continu :	\$0.05 de l'heure
Après 24 mois de service continu :	\$0.05 de l'heure
Après 36 mois de service continu :	\$0.05 de l'heure
Après 48 mois de service continu :	\$0.05 de l'heure
Après 60 mois de service continu :	\$0.05 de l'heure
Après 10 ans de service continu :	\$0.10 de l'heure

Pour les chauffeurs de bouilloire à l'emploi de la Compagnie avant le 1er décembre 1977 et exclusivement pour eux les primes d'ancienneté seront les suivantes:

Après 8 mois de service continu :	\$0.10 de l'heure
Après 12 mois de service continu :	\$0.10 de l'heure
Après 24 mois de service continu :	\$0.15 de l'heure

Les employés membres de l'Association et couverts par la convention bénéficieront aux dates mentionnées des augmentations suivantes:

APPENDICE "A" (Suite)

02 janvier 1984	\$0.25 de l'heure
01 juillet 1984	\$0.25 de l'heure
30 décembre 1984	\$0.25 de l'heure
30 juin 1985	\$0.25 de l'heure
29 décembre 1985	\$0.30 de l'heure
29 juin 1986	\$0.30 de l'heure

Suivant les dispositions de l'article 19.06, le fait d'accorder, à une date antérieure, une augmentation prévue aux dates ci-haut mentionnées remplace et annule cette dernière.

Si les augmentations du salaire minimum font en sorte que le taux du salaire minimum excède le taux d'embauche et l'échelle de salaire, les augmentations du salaire minimum seront considérées comme des acomptes sur les augmentations annuelles.

APPENDICE "B"

REGLEMENTS DE LA COMPAGNIE

Dans le but d'assurer la protection de nos employés, de nos biens et pour garantir la survie et le progrès de notre organisation, nous appliquerons les règlements suivants au sein de notre Compagnie.

Les règlements sont, soit d'ordre mineur, d'ordre majeur ou d'ordre grave.

Le manquement aux règlements d'ordre mineur sera signalé à l'employé sous forme de réprimande écrite. Trois (3) réprimandes écrites vaudront à l'employé la suspension d'une journée de travail sans rémunération. La troisième journée de suspension au cours d'une période de douze (12) mois consécutifs amènera le congédiement de l'employé.

Les règlements d'ordre mineur sont:

- Le fait de se présenter en retard de façon continue à son travail au début de la période de travail, après les périodes de repos.
- Le travail doit s'effectuer jusqu'au son de la cloche.
- Le dérangement d'autres employés dans l'exécution du travail par des conversations, par des gestes, par des paroles ou de toute autre manière.
- Le fait de courir dans l'usine, de bousculer les autres employés, de se chamailler, de se lancer des objets ou projectiles dans l'usine.

APPENDICE "B" (Suite)

REGLEMENTS DE LA COMPAGNIE (Suite)

- Le fait d'écrire sur les murs intérieurs, sur les murs extérieurs, sur les biens de la Compagnie.
- La malpropreté ne sera pas tolérée, l'employé devra ramasser ses papiers, gobelets, bouteilles vides ou autres.

Les manquements aux règlements d'ordre majeur entraînent automatiquement la suspension de la journée de travail en cours de l'employé fautif ainsi que le jour ouvrable suivant. A la troisième suspension, dans une période de douze (12) mois, l'employé sera congédié.

Les règlements d'ordre majeur sont:

- Le fait pour un employé de poinçonner la carte de temps d'un autre employé.
- La négligence grossière d'un employé envers la propriété de la Compagnie.
- La négligence d'un employé dans l'exécution du travail.
- La désobéissance à un ordre d'un représentant de la Compagnie.
- Le manque de respect d'un employé envers un représentant de la Compagnie ou envers un autre employé soit par un geste ou par parole.
- Le blasphème.
- Toute absence, de la part d'un employé, sans permission.
- Tout défaut de prévenir ou de faire prévenir la Compagnie de son absence pendant la première demi-journée de son absence.

APPENDICE "B" (Suite)

REGLEMENTS DE LA COMPAGNIE (Suite)

- Toute violation aux règlements de sécurité.
- Tout usage de l'outillage, de la machinerie de la Compagnie, en dehors des heures ouvrables, sans autorisation de la Compagnie.
- Le refus d'exécuter un travail demandé par un représentant de la Compagnie.

Le manquement aux règlements d'ordre grave amène immédiatement le congédiement de l'employé concerné.

Les règlements d'ordre grave sont:

- Le vol d'un bien d'un employé par un autre employé, d'un bien de la Compagnie par un employé.
- L'usage de boissons alcooliques, de drogues sur la propriété de la Compagnie.
- Le fait de travailler sous l'effet de boissons alcooliques ou de drogues sur la propriété de la Compagnie.
- Le fait de fumer aux endroits interdits sur la propriété de la Compagnie.

CARTE DE TEMPS

Votre carte de temps est la base pour calculer votre salaire. Il est nécessaire pour vous de poinçonner votre carte de temps correctement au début de votre travail et à la fin de votre travail. Dans le cas d'absence de votre travail au

APPENDICE "B" (Suite)

CARTE DE TEMPS (Suite)

cours d'une journée ouvrable vous devez poinçonner votre carte à votre départ et à votre retour. S'il y a une erreur de poinçonnage sur votre carte ou un oubli de poinçonner votre carte, avisez votre contremaître dans la journée même, il fera la correction, s'il y a lieu.

Un retard de cinq (5) à quinze (15) minutes au début d'une période de travail sera considéré comme quinze (15) minutes d'absence au travail et cela s'applique à chaque quinze (15) minutes de retard.

GENERALITES

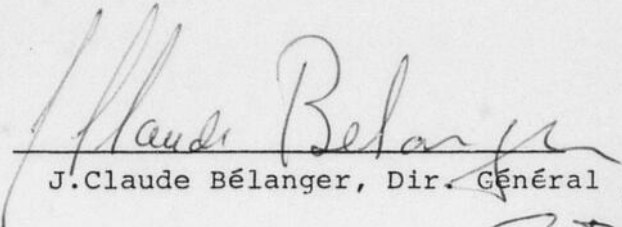
L'employé doit nous aviser de tout changement d'adresse, de statut familial à la suite de mariage, de divorce, de naissance ou de décès.

Si une erreur se glisse dans votre chèque de paye, veuillez en avertir le bureau immédiatement, la correction sera faite s'il y a lieu pour la semaine suivante.

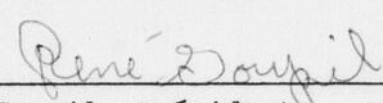
Les parties à cette convention s'engagent à respecter les normes de sécurité imposées par le Ministère du Travail (ref. Code du bois ouvré et Lois des établissements industriels et commerciaux).

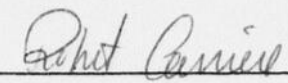
EN FOI DE QUOI, les parties ont signé la présente convention,  
lecture faite à St-Charles, comté de Bellechasse, Province de  
Québec, ce 9e jour de décembre 1983.

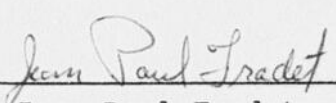
MEUBLE IDEAL (1980) LIMITEE


  
J. Claude Bélanger, Dir. Général

ASSOCIATION DES EMPLOYES DE MEUBLE IDEAL (1980) LTEE

  
René Goupil, Président

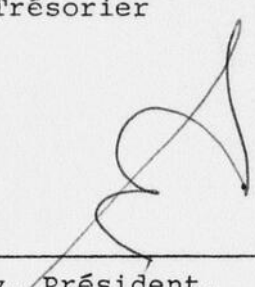
  
Robert Carrière, Vice-président

  
Jean-Paul Fradet, Secrétaire

  
Daniel Aubé, Directeur

  
Mario Chabot, Trésorier

BUREAU DE SERVICE SYNDICALE INC. (B.S.S.)

  
Lucien Tremblay, Président.