

AM 25683-03 DÉPÔT

Dépôt N°: 043 33-1
8 5 0 2 1 2 8

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

Certificat accordé Dépôt refusé

Objet	<input checked="" 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-23035-01
Date	Signature: 85-02-14 Reception: 85-02-18	Durée	Du: 85-02-14 Au: 85-10-31 Nombre de salariés régis par la convention collective: 22

Association	Employeur
<input type="checkbox"/> Déposant Union des Emp. de Laiterie, Boulangerie Produits Alimentaires et Ouvr. du Meuble, local 973 5050 rue DeSorel, suite 24 Montréal, Qué H4P 1G5	<input type="checkbox"/> Déposant Joyce Furniture Inc (Mobiliier de bureau Joyce Ltée) Division Standard Desk 1000 boul St-Martin Ouest Laval, Qué H7S 1A7
<input checked="" type="checkbox"/> Déposant, si autre que les parties Denis et Condois Att.: Me Claude J. Denis 1155 Sherbrooke O., ste 1603 Montréal, Qué H3A 2N3	Région: 06-06 Activité: 2640 (5) Affiliation: 10

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

Remarques

Signature: Céline Carrette /sg Date: 85-02-25

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

RECHERCHE

85 FEB 18 15:31
mb

LAVAL, ce 14 février 1985

(A.M. 25603-03)

28035-01

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

ENTRE:

JOYCE FURNITURE INC.
(Mobilier de Bureau Joyce Limitée)
Division Standard Desk
1000 Boul. St-Martin Ouest
Laval (Québec)
H7S 1M7

(Ci-après appelée "La Compagnie"
ou "l'Employeur")

ET:

TEAMSTERS, EMPLOYES DE LAITERIE,
BOULANGERIE, PRODUITS ALIMENTAIRES
ET LES OUVRIERS DU MEUBLE
local 973
5050 rue De Sorel
suite 24
Montréal, (Québec)
H4P 1G5

(Ci-après appelée "l'Union")

MONTREAL
MARS 03

85
FEB 18 15:31

hab

LAVAL, ce 14 février 1985

I N D E X

<u>ARTICLE 1</u>	RECONNAISSANCE	Page 1
<u>ARTICLE 2</u>	DROITS DE LA DIRECTION	Page 2
<u>ARTICLE 3</u>	SECURITE SYNDICALE & RETENUE DES COTISATIONS	Page 3
<u>ARTICLE 4</u>	HEURES DE TRAVAIL	Page 5
<u>ARTICLE 5</u>	TEMPS SUPPLEMENTAIRE	Page 6
<u>ARTICLE 6</u>	DIMANCHES ET JOURS FERIES	Page 7
<u>ARTICLE 7</u>	TEMPS PERDU ET SALAIRE DE RAPPEL	Page 9
<u>ARTICLE 8</u>	PERIODE DE REPOS	Page 10
<u>ARTICLE 9</u>	TRANSFERTS	Page 11
<u>ARTICLE 10</u>	VACANCES PAYEES	Page 12
<u>ARTICLE 11</u>	ANCIENNETE ET SECURITE D'EMPLOI	Page 14
<u>ARTICLE 12</u>	POSTES NOUVEAUX OU VACANTS AFFICHAGE DES POSTES	Page 17
<u>ARTICLE 13</u>	MISE A PIED ET PROCEDURES DE RAPPEL	Page 18
<u>ARTICLE 14</u>	SALAIRES	Page 20
<u>ARTICLE 15</u>	REGIME D'ASSURANCE COLLECTIVE	Page 21
<u>ARTICLE 16</u>	PROCEDURE DE REGLEMENT DE GRIEFS	Page 25
<u>ARTICLE 17</u>	ARBITRAGE	Page 27
<u>ARTICLE 18</u>	SECURITE ET SANTE	Page 28
<u>ARTICLE 19</u>	SALAIRE EN CAS D'ACCIDENT	Page 31
<u>ARTICLE 20</u>	PRIVILEGES	Page 33
<u>ARTICLE 21</u>	COMITE D'USINE	Page 35
<u>ARTICLE 22</u>	LIBERTES SYNDICALES	Page 36
<u>ARTICLE 23</u>	CONGES DE MATERNITE	Page 38
<u>ARTICLE 24</u>	MESURES DISCIPLINAIRES	Page 39
<u>ARTICLE 25</u>	CAFETERIA	Page 40
<u>ARTICLE 26</u>	GREVE ET CONTRE-GREVE	Page 41
<u>ARTICLE 27</u>	LIMITATION DES AGENTS AUTORISES	Page 42
<u>ARTICLE 28</u>	CHANGEMENTS TECHNOLOGIQUES	Page 43
<u>ARTICLE 29</u>	CONTRATS A FORFAIT	Page 44
<u>ARTICLE 30</u>	DUREE DU CONTRAT	Page 45
<u>LETTRE D'ENTENTE</u>		

ARTICLE 1-

RECONNAISSANCE

1.01 L'employeur reconnaît que l'union a été dûment accréditée par le Bureau du Commissaire général du travail de la Province de Québec et par conséquent est l'exclusif agent autorisé à négocier une convention collective de travail au nom de tous les employés de l'usine à l'exception des contremaîtres salariés et les personnes ayant un rang supérieur aux contremaîtres, le personnel de bureau, l'inspecteur en chef, les pointeurs de temps et tous les autres employés avec autorité administrative.

1.02 Le mot "contremaître" décrit dans la présente convention signifie toute personne dont l'occupation consiste dans la surveillance ou la direction d'un ou plusieurs employés et qui, habituellement, ne fait pas le travail des membres de l'unité de négociation.

1.03 Le mot "chef d'équipe" décrit dans la présente convention, signifie tout salarié qui coordonne le travail d'une équipe au niveau de l'exécution sans autorité pour congédier, démettre ou réprimender les autres salariés de ladite équipe.

1.04 Rien dans cette convention ne doit être interprété comme une renonciation à aucun droit ou obligation de la compagnie des salariés ou du syndicat, en vertu d'aucune loi applicable présente ou future, fédérale ou provinciale.

1.05 Les dispositions de cette convention sont lues et interprétées dans leur ensemble.

1.06 Si une disposition de la présente convention est nulle en regard d'une ordonnance d'un décret ou d'une loi d'ordre public, les autres dispositions ne sont pas affectées par cette nullité.

ARTICLE 2-

DROITS DE LA DIRECTION

2.01 La compagnie aura le droit exclusif d'embaucher et/ou de renvoyer tout membre de son personnel.

2.02 L'Union reconnaît que la compagnie aura seule et exclusivement l'autorité de diriger le fonctionnement du travail dans chaque département et sans restreindre le susdit en particulier dans la répartition du travail, temps supplémentaire, embauchages, promotions, transferts et dans tous les autres cas ayant trait à la production et au fonctionnement de la compagnie.

2.03 Tout employé qui sera trouvé coupable d'enfreindre les statuts et règlements de la compagnie sera sujet à des mesures disciplinaires et/ou sera susceptible d'être renvoyé.

2.04 A l'exception du droit d'embauchage par la compagnie, les prévisions stipulées dans les paragraphes 2.01, 2.02 et 2.03 ci-dessus sont assujetties au droit de grief aux employés, tel que stipulé dans l'article 16 de la présente convention.

2.05 En plus, l'Union reconnaît que la compagnie aura le droit de diriger et de conduire son entreprise dans tous les domaines. L'emplacement de ses usines, la direction de la main-d'oeuvre, les produits à être fabriqués, les cédules de production, les méthodes et procédés de fabrication, le droit de décider en tout temps le nombre des employés requis à une certaine époque, le droit d'utiliser des méthodes, de la machinerie et de l'équipement améliorés et la juridiction sur toutes les opérations, bâtisses, machinerie, outillage et employés, sont uniquement et exclusivement sous la juridiction de la compagnie.

2.06 Il sera obligatoire pour chaque employé de compléter durant les heures de travail, toute formule qui pourrait être requise par l'employeur pour le contrôle de la production et le bon fonctionnement de l'usine.

ARTICLE 3-

SECURITE SYNDICALE & RETENUE
DES COTISATIONS

3.01 En plus de reconnaître l'accréditation de l'union par le Bureau du Commissaire Général du travail du Québec, (ci-haut 1.01), la compagnie reconnaît le droit aux employés de devenir membres de l'union et consent à rejeter à leur égard, toute forme de discrimination, de coercition ou d'interférence du fait de l'appartenance à ladite union.

3.02 Dès qu'un employé sera embauché, la compagnie en avertira l'union par écrit. Cet avis devra faire mention du nom du nouvel employé ainsi que de la date d'embauche.

3.03 Tous les employés auront, comme condition d'emploi à être membres en règle de l'union.

3.04 Les nouveaux employés devront adhérer à l'union dans les quarante-cinq (45) jours de travail suivant la date de leur embauchage.

3.05 La période d'essai de tout nouvel employé est limitée à quarante-cinq (45) jours de travail à compter de sa date d'entrée. Durant cette période il n'y a aucun recours en cas de congédiement.

3.06 La compagnie reconnaît à l'union le droit de percevoir une cotisation de ses membres.

3.07 La compagnie convient de déduire du salaire de tout employé couvert par la présente convention, sur sa paye régulière, les cotisations syndicales hebdomadaires, d'un montant tel que déterminé par l'union.

3.08 Tous les employés seront obligés comme condition d'emploi, d'être et de demeurer membres en règle de l'union. La première cotisation syndicale sera perçue à compter du lundi suivant la date d'embauche.

3.09 Les frais d'initiation seront perçus à compter du lundi suivant la période d'essai mentionnée à l'article 3.05.

3.10 La compagnie s'engage à faire remise au secrétaire-trésorier de l'union le ou avant le dix de chaque mois, les frais d'initiation, cotisations syndicales hebdomadaires, arrérages, qu'elle aura perçus au cours du mois précédant sur le salaire de tous les employés couverts par la présente convention collective. Chaque remise devra être accompagnée d'un état indiquant les noms des employés, la nature des déductions et les montants de chacune.

3.11 Pour ce qui est des arrérages de cotisations hebdomadaires possibles, elles doivent être perçues à raison d'une cotisation syndicale supplémentaire ajoutée à chaque déduction régulière. Si l'employé le désire l'arrérage pourra être perçu plus rapidement en supplément de chaque déduction régulière. Cependant, le membre de l'union dont l'absence au travail, pour quelque raison que ce soit, excède une période de trois (3) mois, au lieu de payer des arrérages et sans perdre un seul de ses droits antérieurs syndicaux pas plus que son ancienneté syndicale devra payer une somme globale de mise à jour égale aux frais d'initiation, soit un montant de cinq (\$5.00) dollars déductible en plus et en même temps que sa première cotisation syndicale hebdomadaire après son retour au travail.

ARTICLE 4-

HEURES DE TRAVAIL

4.01 La semaine régulière de travail sera composée de quarante-deux (42) heures réparties comme suit:

de 7h30 à 16h30 du lundi au jeudi
de 7h30 à 16h le vendredi.

Un arrêt de travail de trente (30) minutes sera accordé pour le dîner.

4.02 En cas de circonstances exceptionnelles, les heures de commencement et de fin de travail pourront être établies par le consentement mutuel des deux (2) parties.

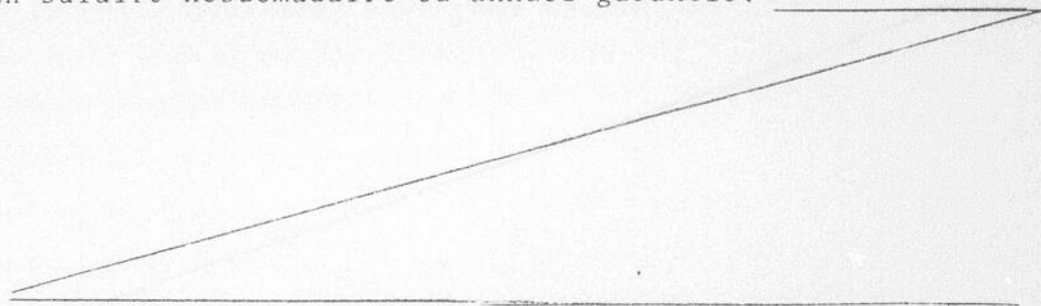
4.03 L'employeur pourra établir des équipes additionnelles de travail y compris des équipes de travail de nuit, mais la semaine normale de travail ne devra pas excéder celle de la semaine régulière de travail de jour.

4.04 Advenant le cas où l'employeur établirait des équipes additionnelles de travail, y compris des équipes de nuit, la répartition des heures régulières de travail de cesdites équipes devra faire l'objet de discussion entre l'employeur et l'union.

4.05 Une prime de vingt-cinq cents (0.25 \$) l'heure sera versée par l'employeur à toute équipe additionnelle et/ou équipe de nuit.

4.06 Tout employé qui arrivera en retard cinq (5) minutes ou plus après l'heure du début du travail sera sujet à une perte de salaire de quinze (15) minutes pour chaque quart d'heure de retard.

4.07 Les heures de travail projetées ci-dessus ne sont pas et ne seront pas considérées comme étant partie d'un salaire hebdomadaire ou annuel garantie.



ARTICLE 5-

TEMPS SUPPLEMENTAIRE

5.01 Tout travail exécuté en dehors des heures régulières de travail en toute journée normale de travail, tel que stipulé dans l'article précédent sera considéré comme supplémentaire et sera rémunéré au taux de temps et demi. Le temps supplémentaire sera cédulé par l'employeur tel que requis. Un employé pourra accepter ou refuser de faire du travail supplémentaire.

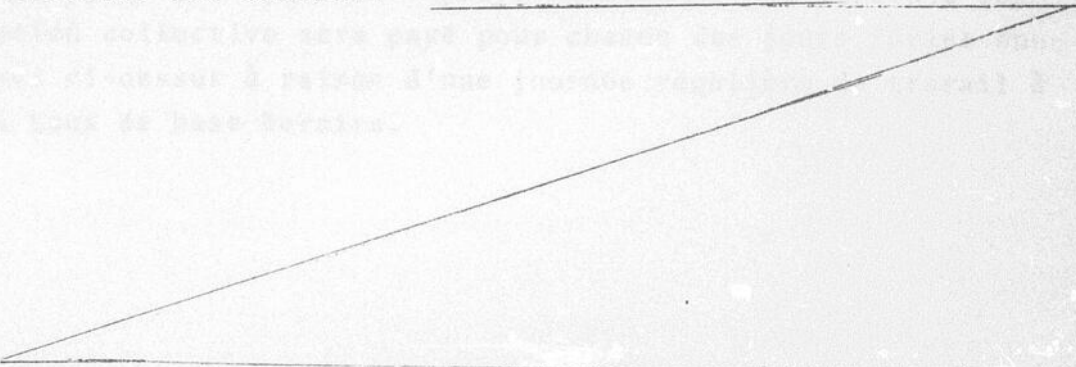
5.02 Le temps supplémentaire sera offert :

- a) A l'employé qui fait régulièrement cette opération;
- b) Aux employés du département concerné par ordre d'ancienneté s'ils sont qualifiés pour le travail demandé;
- c) Aux autres employés de l'usine, par ordre d'ancienneté, s'ils sont qualifiés pour le travail demandé.

5.03 Tout employé qui travaille en temps supplémentaire plus de deux (2) heures consécutives mais moins de quatre (4) heures consécutives, a droit à une période de repos payée à son taux régulier de douze (12) minutes; ladite période étant prise à la fin de sa journée régulière de travail.

5.04 Tout employé qui travaille en temps supplémentaire pour un minimum de quatre (4) heures consécutives, devra être payé pour une période de lunch de trente (30) minutes.

5.05 Les conditions des deux (2) paragraphes ci-dessus ne seront pas applicables au travail supplémentaire effectué les samedis.



ARTICLE 6-

DIMANCHES ET JOURS FÉRIÉS

6.01 Les jours suivants sont des jours fériés, chôvés et payés:

le jour de l'An
le 2 janvier
le Vendredi Saint
le Lundi de Pâques
la Fête de la Reine
la Fête nationale des Québécois
(St-Jean Baptiste)
la Confédération
la Fête du Travail
l'Action de Grâces
le Jour de Noël
le 26 décembre

Une journée de fête qui sera déterminée par l'employeur et l'union entre le jour de Noël et le Jour de l'An.

6.02 Tout travail exécuté le dimanche ou l'un des jours fériés énumérés au paragraphe 6.01 a) du présent article entraîne une majoration de salaire de 100%.

6.03 Tout jour férié mentionné au paragraphe 6.01 a) du présent article, tombant une journée non ouvrable, sera chôvé et payé la première journée ouvrable qui précédera ou suivra tel jour férié.

6.04 Les avantages provenant de cette section devront s'appliquer à tous les employés qui auront complété trente (30) jours de travail.

6.05 Tout employé couvert par la présente convention collective sera payé pour chacun des jours fériés énumérés ci-dessus à raison d'une journée régulière de travail à son taux de base horaire.

6.06 Pour avoir droit aux avantages stipulés dans cette section, un employé devra être au travail le dernier jour de travail précédant et le premier jour de travail suivant le jour du congé à moins d'avoir reçu l'autorisation de s'absenter, ladite autorisation n'étant pas refusée de façon déraisonnable.

6.07 Tout employé qui est absent de son travail au moment d'un congé payé par suite d'un manque de travail, d'un accident de travail ou d'une maladie conserve le droit d'être payé pour le congé durant une période de vingt (20) jours ouvrables à partir de la date de son absence, pourvu que sa période d'essai ait été complétée avant le début de son absence.

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

ARTICLE 7-

TEMPS PERDU ET SALAIRE DE RAPPEL

7.01 Tout employé qui se présente au travail aux heures régulières et qui n'aura pas été avisé du contraire au préalable, recevra un minimum de rémunération équivalente à quatre (4) heures de travail. Les stipulations de cette section s'appliquent seulement si l'employé a travaillé le jour de travail précédent. Les stipulations de cette section ne s'appliquent pas toutefois, s'il y a eu un arrêt des opérations dans l'usine ou dans un département quelconque en raison de circonstances incontrôlables.

Lorsque requis par la compagnie, le temps du salarié passé à l'intérieur de l'usine pour toutes attentes est rémunéré à son taux horaire régulier en autant que ladite attente se situe dans le cours des heures régulières de travail.

7.02 Tout employé qui sera rappelé au travail en dehors de ses heures régulières de travail recevra une garantie de rémunération de pas moins de deux (2) heures au taux de temps et demi.

ARTICLE 8-

PERIODES DE REPOS

8.01 L'employeur accordera à tous ses employés des périodes de repos payées de douze (12) minutes l'avant-midi et de douze (12) minutes l'après-midi. Une cloche d'avertissement sonnera deux (2) minutes avant l'expiration de chacune des périodes de douze (12) minutes.

ARTICLE 10

VACANCES PAYEES

10.01 Tous les employés ont droit à des vacances dont la durée et la rémunération seront déterminées conformément aux tableaux suivants:

<u>Années de service</u>	<u>Rémunération</u>	<u>Semaines</u>
1 à 3 ans	4%	2 semaines
3 à 5 ans	5%	2 semaines
5 à 7 ans	6%	3 semaines
7 à 14 ans	7%	3 semaines
14 à 25 ans	8%	4 semaines
25 à 30 ans	9%	4 semaines
30 ans et plus	10%	5 semaines

10.02 Pour les fins d'application des présentes, la rémunération ci-haut est basée au premier mai de l'année sur le salaire gagné durant les douze (12) mois précédents.

10.03 A) Les employés ayant complété cinq (5) ans ou plus de service continu et qui désirent prendre une troisième semaine de vacances ainsi que les employés ayant complété quatorze (14) ans ou plus de service continu et qui désirent prendre une quatrième semaine de vacances; ainsi que les employés ayant complété trente (30) ans ou plus de service continu et qui désirent prendre une cinquième semaine de vacances, y auront droit; cependant la troisième semaine doit être prise consécutivement avant ou suite à la fermeture de deux semaines si la compagnie ferme deux semaines, ou la troisième semaine si la compagnie ferme trois semaines. La détermination de la date de la troisième semaine (avant ou suite à la fermeture) sera déterminée par l'employeur sous réserve de l'ancienneté et des besoins de la production.

B) La Compagnie peut offrir aux employés concernés l'occasion de travailler volontairement durant la troisième, la quatrième ou la cinquième semaine de vacances à laquelle ils ont droit; cependant, la compagnie ne sera pas obligée de le faire.

10.04 Pour fins de prise de vacances, la compagnie peut fermer l'usine deux (2) ou trois (3) semaines durant les mois de juillet ou août. Normalement cette fermeture comprend les deux dernières semaines du mois de juillet. La compagnie devra afficher le nombre de semaines de vacances qu'elle a l'intention d'appliquer pour l'année en cours.

10.05 Les pourcentages de vacances payées mentionnés dans les paragraphes énumérés ci-dessus seront calculés sur le taux de salaire brut, y compris les sommes payées à titre de boni.

10.06 Quant à la quatrième semaine ou quant à la cinquième semaine, pour les employés qui y ont droit, la compagnie affiche une liste à cet effet dans le cours du mois de mars de chaque année. Au plus tard le 15 avril de l'année, les employés qui ont droit à une quatrième ou une cinquième semaine de vacances doivent inscrire leur nom ainsi que la ou les semaines de leur choix.

Au plus tard le 1er mai de l'année, l'employeur dresse une liste définitive pour la prise de la quatrième et de la cinquième semaine de vacances, selon le cas.

Cette liste est dressée en tenant compte de l'ancienneté et du choix des employés. En aucun temps, toutefois, il ne sera permis à plus d'un (1) employé sur dix (10) dans aucun département d'être absent durant la même semaine et l'ancienneté sera le facteur déterminant .

10.07 Si un salarié est absent pour cause de maladie ou d'accident ou en congé de maternité durant l'année de référence et que cette absence a pour effet de diminuer son indemnité de congé annuel, il a alors droit à une indemnité équivalente, le cas échéant, à deux, trois ou quatre fois la moyenne hebdomadaire du salaire gagné au cours de la période travaillée.

10.08 Dans le cas du décès d'un employé, l'allocation de vacances acquise au moment de son décès sera remise à ses héritiers ou ayants droits. _____

ARTICLE 11- ANCIENNETE ET SECURITE D'EMPLOI

11.01 Tout salarié pour acquérir le droit d'ancienneté doit d'abord compléter la période d'essai de quarante-cinq (45) jours ouvrables dans un poste couvert par la présente unité de négociation. Une fois complétée ladite période d'essai, le salarié acquiert son droit et son ancienneté est calculée à compter de la date d'embauchage, s'appliquant sur la base de l'usine en entier.

Durant la période d'essai, le salarié peut être congédié sans recours à la procédure de grief.

11.02 L'ancienneté sera déterminée d'après le temps à l'emploi de la compagnie y compris le temps perdu n'excédant pas une année:

- a) pour renvois temporaires dûs au manque de travail;
- b) pour absences autorisées, par écrit, pour raisons personnelles ou pour affaires de l'union;
- c) pour transferts en dehors de l'unité de négociation.

Si les absences pour chacun des motifs énumérés ci-haut doivent se prolonger au-delà d'un (1) an, l'ancienneté se maintient mais ne s'accumule plus au-delà de la première année d'absence.

Il est par ailleurs entendu que l'application de cet article est faite sous réserve des dispositions de l'article 11.04.

11.03 Dans le cas d'accident ou de maladie confirmée par un certificat médical, dans le cas de grève ou de lock-out, l'ancienneté d'un salarié se maintient et s'accumule sans limite de temps.

Il est par ailleurs entendu que l'application de cet article est faite sous réserve des dispositions de l'article 11.04.

11.04 Un salarié perd son emploi, son ancienneté et les droits qui s'y rattachent seulement lorsque:

- a) il quitte volontairement son emploi;
- b) il est congédié pour juste cause;
- c) il a été mis à pied et que la durée de cette mise à pied:
 - i) est équivalente à son ancienneté si l'employé avait moins de dix-huit (18) mois d'ancienneté lors de sa mise à pied;
 - ii) est plus de dix-huit (18) mois si l'employé avait dix-huit (18) mois ou plus d'ancienneté lors de sa mise à pied;
- d) il omet de se présenter ou de communiquer avec l'employeur avec une raison valable dans un délai de cinq (5) jours suite à une absence autorisée;
- e) lorsque rappelé au travail suite à une mise à pied il omet de communiquer avec l'employeur et de retourner au travail dans les délais prévus à la procédure de rappel;
- f) il est absent pour cause de maladie ou accident pour une période d'une durée équivalente à son ancienneté mais d'un maximum de trente-six (36) mois;
- g) ayant obtenu un congé de la compagnie il parvient à la connaissance de la compagnie ou de l'union qu'il travaille pour un autre employeur;
- h) il est absent de son travail pendant trois (3) jours consécutifs sans raison valable ou sans autorisation;

11.05 Lors d'une mise à pied, les trois (3) délégués jouissent d'une ancienneté préférentielle en ce sens qu'ils sont les derniers mis à pied et les premiers rappelés au travail. Cette ancienneté préférentielle s'applique sur la base de l'usine en entier.

11.06 Dans les trente (30) jours calendrier qui suivront la date de la signature de cette convention, l'employeur s'engage à fournir au syndicat une liste complète de ses salariés, en y spécifiant les années de service de chacun. A tous les six (6) mois ladite liste sera révisée et la même procédure sera suivie.

11.07 Les parties conviennent, comme principe général et sujet aux dispositions des articles suivants, d'accorder la préférence au salarié plus ancien, s'il est qualifié.

11.08 Aux fins de la présente convention, un salarié qualifié est un salarié capable de remplir les exigences normales d'une tâche et de fournir un rendement normal à cette tâche.

11.09 Pour les fins d'application de l'article 12.01 paragraphe c), un salarié qualifiable est un salarié capable de remplir les exigences normales d'une tâche et de fournir un rendement normal à cette tâche après une période d'essai maximale de quinze (15) jours ouvrables.

ARTICLE 12-

POSTES NOUVEAUX OU VACANTS -
AFFICHAGES DES POSTES

12.01 A) Lorsqu'un nouveau poste est créé ou qu'un poste que l'employeur entend combler devient vacant, l'employeur affiche pendant cinq (5) jours ouvrables ledit poste.

B) Les salariés qui le désirent doivent poser leur candidature par écrit sur l'affichage et dans les délais prévus au paragraphe A) ci-haut.

C) L'employeur octroie le poste à l'employé régulier parmi les postulants, qui possède le plus d'ancienneté. Ce dernier doit au moins posséder les qualifications de base. Ce dernier bénéficie d'une période maximale de quinze (15) jours ouvrables pour démontrer à l'employeur qu'il est qualifié ou qualifiable. Advenant que cet employé ne soit pas qualifié ou qualifiable, l'employeur accorde ledit poste à l'employé qui possède le plus d'ancienneté parmi ceux qui ont posé leur candidature à la condition qu'il soit qualifié.

L'employeur n'est pas tenu de donner au complet la période de quinze (15) jours ouvrables prévue ci-haut, s'il appert que le salarié n'est pas qualifié ou qualifiable.

D) Si après l'expiration de la période d'essai ci-haut mentionnée, l'employeur n'est pas satisfait de l'employé choisi, ce dernier retourne à son ancien poste. Dans le cas de grief, l'employeur doit prouver que l'employé choisi ne remplissait pas les exigences normales de la tâche et ne fournissait pas un rendement normal à cette tâche.

E) D'autre part, l'employé choisi peut retourner à son ancien poste à sa demande, avant l'expiration de la période d'essai ci-haut mentionnée.

F) L'employeur informe l'Union par écrit et le président de l'unité de négociation du nom de l'employé choisi qui a obtenu le poste.

ARTICLE 13

MISE A PIED ET PROCEDURES DE RAPPEL

13.01 a) Advenant le cas que le travail diminuerait dans l'usine, au lieu de faire des mises à pied, l'employeur peut réduire la semaine régulière de travail. Ladite réduction de la semaine régulière de travail se fait sur une semaine de quatre (4) jours et ce pour tous les employés.

b) Avant de mettre en application la disposition du paragraphe a) ci-haut, l'employeur doit procéder à mettre à pied les employés embauchés depuis la date de signature de la présente convention collective.

13.02 Dans le cas de mises à pied, le droit d'ancienneté interviendra et les mises à pied se feront en commençant par les moins anciens, à moins que le salarié plus ancien ne soit pas qualifié. S'il survient un cas douteux, l'employeur donne à l'employé concerné possédant le plus d'ancienneté une période d'essai de cinq (5) jours ouvrables.

13.03 Les noms des salariés mis à pied seront inscrits sur une liste de rappel. Une copie de cette liste sera remise aux délégués syndicaux et une autre sera affichée au tableau d'entrée.

Lors d'un rappel, les salariés doivent être rappelés au travail dans l'ordre inverse de leur mise à pied selon leur ancienneté respective, à moins que le salarié le plus ancien ne soit pas qualifié.

S'il survient un cas douteux, l'employeur donne à l'employé concerné possédant le plus d'ancienneté une période d'essai de cinq (5) jours ouvrables.

13.04 Il incombe au salarié qui a été mis à pied et sujet à être rappelé d'aviser par écrit le bureau du personnel de sa dernière adresse. Les rappels au travail seront faits par lettre recommandée ou par télégramme à la dernière adresse connue du salarié ou encore par appel téléphonique personnel pourvu qu'un avis écrit soit remis aux délégués syndicaux le même jour de l'appel. Le salarié mis à pied aura un délai de cinq (5) jours pour communiquer avec son employeur

et pour retourner au travail. Les délais sont comptés à partir de la date de l'oblitération de la lettre ou de l'avis de l'appel téléphonique remis à l'exécutif syndical. Passé ces délais, le salarié perdra son droit de rappel et l'ancienneté conformément à l'article 11.04 c).

13.05 Un salarié est avisé de sa mise à pied au moins cinq (5) jours ouvrables avant sa mise à pied. Copie de cet avis est remis aux délégués syndicaux. Cette disposition ne s'applique pas si la mise à pied résulte de circonstances hors du contrôle de l'employeur.

ARTICLE 14

SALAIRES

14.01 Les employés réguliers bénéficient des augmentations suivantes aux dates prévues ci-après:

1er novembre 1984 quarante cents l'heure (0,40¢)

1er novembre 1985 quarante cents l'heure (0,40¢)

ARTICLE 15

REGIME D'ASSURANCE COLLECTIVE

15.01 A compter de la date de signature des présentes, les assurances collectives seront couvertes par des polices détenues par l'union selon les arrangements prévus par le "REGIME D'ASSURANCE COLLECTIVE - TEAMSTERS LOCAL 973."

15.02 A cet effet, en guise de contribution, la compagnie s'engage à verser mensuellement vers le 10 du mois suivant le mois concerné, pour chaque employé éligible, apparaissant sur la liste de paie et membre de l'unité de négociation et/ou couvert par la convention collective de travail, les contributions spécifiées à l'article 15.03 pour la durée des présentes. L'adhésion des employés au régime d'assurance est obligatoire, et ceux-ci devront payer la partie de la prime mensuelle qui n'est pas payable par la compagnie, selon les termes des polices.

15.03

Contributions de la compagnie

A compter de la date de signature des présentes, la compagnie s'engage à payer la somme de sept dollars et soixante-seize (7,76\$) par employé couvert par le régime d'assurance par semaine, à titre de contribution aux primes du régime d'assurance.

A compter du 1er décembre 1985, la compagnie s'engage à payer cinquante pour cent (50%) du coût des primes du régime d'assurance collective (ou de la somme de sept dollars et soixante-seize (7,76\$) par employé couvert par le régime d'assurance par semaine si ce montant est plus élevé que cinquante pour cent (50%) du coût des primes), sous réserve que la couverture d'assurance est sensiblement la même que celle existante auparavant, et sous réserve que les primes sont compétitives compte tenu de l'expérience.

Contributions de l'employé

La compagnie déduira de la paie de l'employé et fera remise mensuellement de tout montant fixe, autorisé par écrit par l'Union.

15.03

Modalités de paiement pour la compagnie

La compagnie paie sa part des primes du régime d'assurance collective tel que prévu ci-haut pour tout employé qui est au travail et qui est couvert par le régime d'assurance.

La compagnie paie aussi sa part des primes du régime d'assurance collective pour un employé absent du travail seulement dans les cas suivants:

a) Dans le cas d'une suspension ou de toute autre mesure disciplinaire autre que congédiement pouvant être contestée par le processus de grief, et en autant que l'employé est assuré, en accord avec la présente convention, la compagnie s'engage à continuer le versement de toutes les contributions stipulées dans la présente jusqu'au et incluant le jour où une entente aura été convenue entre les parties ou qu'une décision définitive aura été rendue par la Cour de juridiction compétente, le tout sous toutes réserves du droit de la compagnie à réclamer ces contributions, de l'employé uniquement, dans le cas où le grief aura été éventuellement rejeté par la Cour de dernier recours prémentionnée. Les mêmes dispositions seront applicables pour toute affaire contestée où l'inclusion ou l'exclusion de l'individu concerné à l'intérieur de l'unité de négociation est mise en doute par une des parties.

b) Dans l'éventualité d'une mise à pied ou de congé avec permission, et en autant que l'employé est assuré, la compagnie continuera de verser les contributions pour l'employé concerné pour le mois durant lequel la mise à pied, ou le congé avec permission a été fait et le mois suivant ladite mise à pied ou ledit congé avec permission.

c) Dans l'éventualité d'un congédiement contesté par un grief, la compagnie continuera de verser les contributions pour l'employé concerné durant le mois où le congédiement a été fait et l'employé devra par la suite payer lui-même la totalité des primes d'assurance.

La compagnie s'engage toutefois, advenant que l'employé ait gain de cause, à lui rembourser la totalité des contributions qui auraient autrement été payables par la compagnie durant cette période et effectivement payées par l'employeur.

15.04 La compagnie s'engage à faire l'administration cléricale ci-après, à savoir:

- a) Faire compléter les cartes d'adhésion;
- b) Notifier, à l'administrateur, tout changement de salaire, statut matrimonial ou bénéficiaire;
- c) Fournir les formules nécessaires aux réclamations;
- d) Aviser immédiatement l'administrateur du régime de l'absence de l'employé en lui indiquant la raison de l'absence: maladie, mise à pied, congé sans solde, accident relevant de la Loi de la Santé et de la Sécurité au Travail ou de la Régie Automobile du Québec et du retour au travail de l'employé;
- e) Collaborer à l'obtention des certificats médicaux qui pourraient être requis par l'administrateur du régime;
- f) Collaborer au contrôle des réclamations;
- g) Préparer les rapports mensuels des contributions et faire remise à l'administrateur dans le délai spécifié:

1. Les contributions mensuelles d'assurance sont payables d'avances vers le 10 du mois suivant le mois concerné et la compagnie s'engage à remettre celles-ci à l'administrateur désigné par l'Union en dedans de dix (10) jours de cette date;
2. L'Union se réserve le privilège d'exiger le paiement des contributions mensuelles, par chèque.

15.05 L'employeur s'engage à remettre à l'Union ou à son administrateur, dans le plus bref délai, tous les documents et renseignements utiles à la bonne administration du régime d'assurance collective.

15.06 La Compagnie s'engage à prendre toute mesure nécessaire pour assurer l'enregistrement de tout plan d'assurance applicable auprès de la Loi sur l'Assurance-chômage, pour s'assurer également que tout crédit ou remboursement de contribution pour les employés devant être remis par l'Assurance-chômage sera effectué et que de plus l'équivalent monétaire de tels remboursements ou de tels crédits fait par l'Assurance-chômage pour les employés sera payé sur le champ à l'administrateur du régime, le tout dans les trente (30) jours suivant avis par la Loi sur l'Assurance-chômage que de tels remboursements ou crédits sont dus, la présente constituant une cession à cet égard aux fiduciaires du régime.

Pour ces fins, l'Union et l'administrateur auront accès à toute documentation, correspondance entre la compagnie et la Loi sur l'Assurance-chômage et pourront en prendre connaissance, la présente constituant une autorisation à cet effet.

15.07 L'Union ou son administrateur s'engage à remettre à l'employeur, dans le plus bref délai, tous les documents et renseignements utiles à la bonne administration du régime d'assurance collective.

ARTICLE 16-

PROCEDURE DE REGLEMENT DE GRIEFS

16.01 Tout litige concernant l'interprétation et l'application de la convention collective constitue un grief: Sont compris dans cette définition; les litiges portant sur toutes formes de suspension ou de congédiement.

16.02 Les griefs, de quelque nature qu'ils soient, peuvent être logés par les personnes suivantes:

Le salarié concerné ou
un (1) membre du comité de griefs.

16.03 Un grief collectif peut être logé par l'union lorsque le litige est de même nature et met en cause plus d'un (1) salarié.

16.04 A compter de la deuxième étape il y a discussion sur le grief, sur les heures de travail, sans perte de salaire régulier.

16.05 Le grief devra être logé dans les dix (10) jours ouvrables du fait donnant ouverture au grief ou de sa connaissance.

16.06 PREMIERE ETAPE: Le grief est soumis par écrit au contremaître lequel a cinq (5) jours ouvrables pour donner sa réponse.

Lors de la soumission du grief, un salarié peut être accompagné de son délégué ou d'un membre du comité de grief, sans perte de salaire.

DEUXIEME ETAPE: Si la réponse du contremaître n'est pas satisfaisante ou si elle n'est pas donnée dans le délai prescrit ci-haut, le grief doit être soumis par écrit au directeur du personnel ou toute autre personne responsable représentant l'employeur dans les dix (10) jours ouvrables de la réponse du contremaître.

16.06 (suite) Le représentant de l'employeur doit donner une réponse écrite dans un délai de cinq (5) jours ouvrables de la date à laquelle le grief lui est soumis. Cependant, lors d'un grief collectif, l'employeur doit donner une réponse écrite dans un délai de cinq (5) jours ouvrables de la date à laquelle le grief collectif lui est soumis.

16.07 Les parties peuvent de consentement, déroger à la présente procédure de griefs et aussi, de consentement, nommer s'il y a lieu des assesseurs à l'arbitre.

16.08 Le grief collectif, peut être logé directement en deuxième étape dans les dix (10) jours ouvrables de l'incident causant le grief.

ARTICLE 17-

ARBITRAGE

17.01 Si le directeur du personnel n'a pas donné de réponse dans le délai prescrit à l'article 16.06 ou si la réponse n'est pas satisfaisante, le cas sera soumis en arbitrage suivant les dispositions du Code du travail de la province de Québec.

17.02 Les parties tenteront de s'entendre sur le choix d'un arbitre, à défaut l'une des parties pourra demander au Ministre du Travail et de la Main-d'oeuvre de nommer l'arbitre.

17.03 L'arbitre ne pourra amender, altérer ou modifier les termes de la convention collective, mais il pourra en matière disciplinaire maintenir, casser ou substituer toute décision qu'il juge équitable dans les circonstances.

17.04 Les frais et honoraires de l'arbitre sont payés à parts égales entre les parties.

17.05 Si l'employeur désire soulever un grief, il le présente par écrit à un membre du comité d'usine, ce qui équivaut à la deuxième étape des présentes.

ARTICLE 18-

SECURITE ET SANTE

18.01 La compagnie convient de maintenir de façon prioritaire des normes adéquates de sécurité, de santé et d'hygiène dans l'usine en vue de prévenir les accidents et les maladies industrielles. La compagnie accepte d'établir et de maintenir des conditions et des méthodes de travail assurant la santé et la sécurité des salariés.

18.02 La compagnie doit maintenir dans chaque département une petite trousse de premiers soins et une trousse complète de premiers soins dans l'usine. Un secouriste qualifié est en devoir durant les heures de travail dans l'usine.

18.03 La compagnie s'engage à fournir et à entretenir l'équipement protecteur et les accessoires nécessaires pour assurer la santé, l'hygiène et la sécurité des salariés sur leur occupation, tel que requis par la loi.

18.04 La compagnie et l'exécutif syndical de l'usine coopéreront à former un comité de sécurité, de santé et d'hygiène. Le comité de sécurité, de santé et d'hygiène suggèrera des mesures sécuritaires et sanitaires considérées nécessaires pour la sécurité, la santé et l'hygiène des salariés. La compagnie avisera le comité de sécurité de l'état des travaux et démarches entrepris suite aux suggestions dudit comité à chaque rencontre du comité de sécurité prévue au paragraphe .05 du présent article.

18.05 Les deux (2) inspecteurs du mois, nommés par le comité feront une visite la dernière semaine de chaque mois durant les heures de travail, sans perte de salaire pour les membres syndicaux. Pendant la première semaine de chaque mois, le comité se rencontrera pour discuter des accidents courants, de leurs causes et des moyens de les prévenir ainsi que de toutes les mesures de sécurité et d'hygiène prévues par les lois gouvernementales. Les minutes des assemblées mensuelles et des visites de sécurité seront envoyées à chacun des membres du comité et affichées sur les tableaux dans les départements.

18.06 Le comité de sécurité sera informé de tous les accidents et maladies industrielles et il pourra faire enquête sur la nature et les causes de ces accidents et maladies. Les accidents industriels qui auront occasionné une perte de temps devront lui être rapportés sans délai dans les vingt-quatre (24) heures ouvrables. Dans ce cas, le comité devra faire enquête rapidement, toujours durant les heures de travail. Le comité de sécurité devra présenter les recommandations adéquates afin d'éviter une répétition de tels incidents ou accidents et verra à leur application le plus tôt possible.

18.07 a) Un employé qui croit qu'il existe une situation anormale de danger pour sa sécurité personnelle sur l'opération qu'il effectue doit avertir immédiatement son contremaître;

b) S'il y a désaccord entre l'employé et le contremaître ou si un correctif n'est pas apporté, le contremaître avise immédiatement le comité de sécurité.

c) Le comité de sécurité décide, s'il juge ladite opération anormalement dangereuse pour la sécurité personnelle de l'employé, d'arrêter ladite opération jusqu'à ce qu'un correctif y soit apporté.

d) L'employé ayant avisé son contremaître selon les dispositions ci-haut peut arrêter de travailler sans perte de salaire jusqu'à ce qu'il y ait intervention du comité de sécurité. Advenant que le comité de sécurité ne s'entende pas sur l'arrêt de l'opération concernée, l'employé peut déposer un grief directement à la deuxième étape.

18.08 Suite au dépôt d'un grief, en conformité avec l'article 18.07, la compagnie s'engage à respecter et procéder en conformité avec la loi sur la Santé et la Sécurité du Travail. (projet loi 17).

18.09 L'employeur convoque un (1) membre du comité syndicale lorsqu'un inspecteur du gouvernement fera une visite au sujet d'une plainte.

18.10 A compter de la date de la signature, une fois par année, la compagnie s'engage à remettre une somme de trente dollars (30,00\$) à chaque employé pour l'achat de souliers de sécurité. Ladite somme est remise une fois que l'employé fournit une preuve d'achat desdits souliers de sécurité. Cette disposition ne s'applique pas à un employé qui est en période d'essai et ne s'applique pas à un employé qui a acheté ses souliers de sécurité entre le 1er novembre 1984 et la date de signature.

9/2

ARTICLE 19-

SALAIRE EN CAS D'ACCIDENT

19.01 En cas d'accident industriel nécessitant des soins immédiats, pourvu que l'accident ait été rapporté immédiatement au contremaître ou au service des premiers soins et si tel salarié blessé a dû se rendre chez un médecin de l'extérieur ou à l'hôpital pour y être traité et qu'il est autorisé par un médecin à ne pas reprendre le travail le même jour, il sera considéré comme étant à son travail habituel et devra être payé à son taux régulier de base.

19.02 Si un salarié accidenté auquel il est référé au paragraphe antérieur doit se rendre chez un médecin de l'extérieur ou à l'hôpital pour continuer les traitements déjà commencés et pourvu qu'il soit retourné à son travail après l'accident, il aura droit au temps perdu jusqu'à concurrence de trois (3) heures à son taux régulier de base et à son transport par autobus.

19.03 S'il s'agit d'un accident qui ne cause pas de perte de temps, pourvu que l'accident ait été rapporté immédiatement au contremaître ou au service des premiers soins, mais nécessite des traitements subséquents, le salarié peut obtenir ces traitements sans subir de perte de salaire jusqu'au maximum de trois (3) heures d'absence seulement et son transport par autobus à l'aller et retour, si nécessaire, sera défrayé par la compagnie, sauf si l'employé peut avoir rendez-vous en dehors des heures de travail.

19.04 Aux fins de référence une copie de la formule de la CSST, après avoir été remplie sera remise au comité de sécurité.

19.05 Lorsque la réclamation d'un salarié accidenté au travail est incontestable, la compagnie s'engage à verser à ce salarié des avances équivalentes prévues par la Commission sur la santé et sécurité au travail pour un maximum de trois (3) semaines à compter de la date de l'accident.

26

19.06 Le salarié bénéficiant de la précédente disposition doit signer les reçus attestant les avantages qui lui ont été versés par la compagnie. Il est entendu que les chèques reçus de la C.S.S.T. correspondant aux trois (3) semaines avancées par la compagnie, seront faits à l'ordre de la compagnie.

ARTICLE 20-

PRIVILEGES

20.01 L'union aura la permission d'afficher sur des tableaux fournis par l'employeur dans l'usine, des communiqués ayant trait aux affaires de l'union mais ces communiqués devront être soumis au préalable, à l'approbation de l'employeur.

20.02 Il est entendu et convenu que l'employeur accordera une permission d'absence raisonnable, sans paie et sans perte de tout droit d'ancienneté à tout employé pour son mariage ou pour le baptême de son enfant.

20.03 Une période de trois (3) minutes pour se laver sera accordée à chaque employé avant le départ pour dîner et à la fin de la journée de travail.

20.04 L'employeur convient de distribuer à chaque salarié sa paie à tous les jeudis, une (1) heure avant la fin de la journée de travail.

20.05 La compagnie s'engage à inscrire sur les formules d'impôt fédéral et provincial le montant des cotisations syndicales totales payées par l'employé pour l'année précédente.

20.06 a) En cas du décès du conjoint d'un employé, ce dernier a droit à une permission d'absence de cinq (5) jours consécutifs avec paie, le premier de ces jours étant le jour du décès.

b) En cas du décès du fils ou de la fille d'un employé, ce dernier a droit à une permission d'absence de quatre (4) jours consécutifs avec paie le premier de ces jours étant le jour du décès.

c) En cas du décès du père, de la mère, du frère, de la soeur, d'un employé, ce dernier a droit à une permission d'absence de trois (3) jours consécutifs avec paie, le dernier de ces jours étant le jour des funérailles.

20.06 d) En cas du décès de la belle-mère, du beau-père, d'un beau-frère, d'une belle-soeur, de la brue ou du gendre d'un employé, ce dernier a droit à une permission d'absence d'une (1) journée, soit la journée des funérailles avec paie.

e) Les congés ci-haut sont donnés sur présentation d'une preuve de lien de parenté et de décès; la dite preuve étant demandé dans les cas douteux.

f) Les bénéfices découlant de cet article s'appliquent seulement aux employés ayant complété leur période d'essai de quarante-cinq (45) jours.

g) Ces congés ne sont payés par l'employeur que s'ils coïncident avec des jours ouvrables;

20.07 Tout salarié doit recevoir avec sa paie un bulletin de paie qui comporte les mentions suivantes:

- le nom de l'employeur;
- les nom et prénom du salarié;
- la date du paiement et les périodes de travail qui correspondent au paiement;
- le nombre d'heures normales;
- le nombre d'heures majorées;
- le montant du salaire brut;
- le montant du salaire net versé au salarié;
- le montant de bonis réalisé;
- le salaire cumulatif brut.

20.08 Département de la peinture

Pour les employés qui travaillent à ce département, l'employeur met à leur disposition des pantalons ou des sarreaux. _____

ARTICLE 21 COMITE D'USINE

21.01 Les employés seront représentés par un comité de trois (3) délégués nommés par le syndicat. Il est entendu que lesdits délégués ne sont pas du même département.

21.02 Il est entendu que les trois (3) délégués pourront assister aux réunions entre les délégués et l'employeur.

21.03 L'employeur devra être avisé par écrit des noms des délégués syndicaux.

21.04 Les délégués n'auront aucune autorité de violer, altérer, amender ou autrement changer toute partie de cette convention.

21.05 Les réunions entre les délégués et l'employeur auront lieu durant les heures de travail, sans perte de salaire pour les membres syndicaux. Pour les réunions qui se prolongent en dehors des heures régulières de travail, les membres syndicaux seront rémunérés au taux de base.

ARTICLE 22-

LIBERTES SYNDICALES

22.01 Le salarié convoqué par la direction sera informé auparavant si le sujet à être discuté est d'ordre personnel ou relatif à la convention collective. Dans ce dernier cas, il est convenu que le salarié peut demander de se faire accompagner par son délégué.

22.02 Lorsqu'un représentant autorisé de l'union qui n'est pas un salarié désire parler à l'un ou l'autre salarié dans l'établissement au sujet d'un grief ou d'une affaire syndicale relativement à la convention, il doit obtenir la permission du directeur de production et si accordée, il doit alors appeler le ou les représentants des salariés à un endroit où ils peuvent conférer privément.

22.03 La compagnie s'engage à recevoir sur rendez-vous, dans ses locaux, les représentants autorisés de l'union, pour discuter et régler tout grief actuel ou éventuel relatif à l'interprétation ou l'application de la présente convention.

22.04 a) Tous les membres de l'union, n'excédant pas trois (3) en même temps, peuvent obtenir la permission de prendre congé, sans paie, pour s'occuper des affaires de l'union; le total de ces jours de congé ne pourra excéder soixante (60) jours par année contractuelle pour l'ensemble des membres.

b) Les jours nécessaires à la formation d'un membre de l'union aux études de technicien en étude de temps ne seront pas comptés dans ces jours.

c) Les employés qui voudront s'absenter pour de tels congés devront en donner à la compagnie un avis d'une durée au moins égale à la durée de l'absence projetée.

22.05 La compagnie convient qu'aucun employé ne sera requis de travailler des heures supplémentaires, les soirs qu'il y aura assemblée régulière de l'union. Une copie de l'avis de cette assemblée devra être remise au directeur de la production si possible deux (2) jours précédents cette assemblée.

ARTICLE 23-

CONGES DE MATERNITE

23.01 La salariée enceinte a droit à un congé sans solde sans perte d'ancienneté pour maternité, à la condition de produire un certificat médical attestant la grossesse et la date probable de l'accouchement.

23.02 La salariée enceinte peut cesser de travailler en tout temps, au cours de sa grossesse sur recommandation de son médecin, mais elle peut cesser de travailler au cours du septième mois de sa grossesse, soit environ soixante (60) jours avant la date probable de l'accouchement. Si par ailleurs la salariée décide de continuer de travailler après son septième mois de grossesse, elle doit fournir un certificat médical la déclarant apte à travailler et que le travail ne constitue pas un danger pour la salariée tenue de son état.

23.03 La salariée doit reprendre son travail entre le 45ième et le 90ième jour suivant l'accouchement. En cas d'impossibilité, elle doit présenter un certificat médical.

ARTICLE 24-

MESURES DISCIPLINAIRES

24.01 Dans le cas d'une mesure disciplinaire quelconque, la compagnie en imposant cette mesure communique par écrit, au travailleur concerné et au syndicat un avis donnant les précisions à ce sujet.

24.02 La compagnie doit fournir aux délégués syndicaux, par écrit les raisons motivant toutes mesures disciplinaires qu'elle impose.

24.03 Tout travailleur qui est l'objet d'une mesure disciplinaire, peut soumettre son cas à la procédure régulière des griefs et s'il y a lieu, à l'arbitrage.

24.04 Une suspension n'interrompt par le service d'un travailleur, spécialement en ce qui a trait à l'ancienneté.

24.05 Tout rapport disciplinaire versé au dossier d'un travailleur est retiré après un (1) an.

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

ARTICLE 25-

CAFETERIA

25.01 La compagnie s'engage à maintenir le service actuel (ou l'équivalent) de cafétéria et ce pour la durée des présentes.

25.02 La compagnie maintient la plaque chauffante dans la cafétéria à la disposition des employés.

m

ARTICLE 26-

GREVE ET CONTRE GREVE

26.01 Pendant la durée de la présente convention, la compagnie s'engage à se conformer à l'article 97 du Code du Travail au sujet du lock-out. Le lock-out est interdit sauf dans le cas où une association de salariés a acquis le droit à la grève.

26.02 L'union s'engage à respecter l'article 95 et 96 du Code du Travail qui dit: La grève est prohibée pendant la durée d'une convention collective, à moins que celle-ci ne renferme une clause en permettant la revision par les parties et que les conditions prescrites à l'article précédent n'aient été observées.

ARTICLE 27-

LIMITATION DES AGENTS AUTORISES

27.01 Il est par les présentes convenu et entendu, qu'aucune personne ne sera considéré comme un agent autorisé de l'une ou l'autre des deux (2) parties à la présente convention, à moins que la partie ayant nommé un tel agent autorisé, n'ait au préalable, informé l'autre partie, par écrit, d'une telle nomination.

27.02 Il est par les présentes convenu que seules les personnes mentionnées ci-après seront considérées comme les agents autorisés par les deux (2) parties pour fins d'exécution des buts de cette convention.

1. Les agents dûment autorisés par l'union seront:
 - a) L'agent d'affaires ou (président du local si ce dernier n'a pas à son service un agent d'affaires payé à plein temps) de l'union;
 - b) Toute autre personne spécialement autorisé par l'union dont l'identité et l'étendue de l'autorité auront été communiquées à l'employeur par écrit par l'union.

2. Les agents dûment autorisés de l'employeur seront:
 - a) Le gérant et/ou le surintendant de l'usine;
 - b) Les contremaîtres;
 - c) Toute autre personne autorisée par l'employeur à agir comme son agent et dont l'identité et l'étendue de l'autorité auront été indiquées à l'union locale, par écrit, par l'employeur.

9/

ARTICLE 28-

CHANGEMENTS TECHNOLOGIQUES

28.01 Dans l'éventualité où l'employeur instaure des changements technologiques et que lesdits changements affectent substantiellement la tâche d'un salarié, ce dernier est recyclé par l'employeur afin de lui permettre d'accomplir le nouveau travail et ce dans un délai raisonnable.

28.02 Si le salarié ne peut-être recycler ou que suite à un recyclage il ne peut accomplir la tâche, il peut alors déplacer un autre salarié en invoquant son ancienneté et les règles de la mise à pied sont alors applicables.

ARTICLE 29-

CONTRATS A FORFAIT

29.01 L'employeur n'octroie pas à forfait du travail habituellement exécuté par les membres de l'unité de négociation si cet octroi est la cause directe de mise à pied de salarié de l'unité de négociation.

ARTICLE 30

DUREE DU CONTRAT

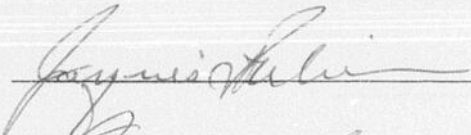
30;01 La présente convention collective entre en vigueur le jour de sa signature et se termine le 31 octobre 1986.

30.02 Les conditions prévues à la présente convention collective demeurent en vigueur jusqu'à ce que le droit de grève ou de lock out soit acquis selon les dispositions du Code du travail de la province de Québec.


EN FOI DE QUOI, les parties ont signé
ce 14 ième jour de février 1985


JOYCE FURNITURE INC.
(Mobilier de Bureau Joyce Limitée)
Division Standard Desk

TEAMSTERS, EMPLOYES DE LAITERIE,
BOULANGERIE, PRODUITS ALIMENTAIRES
ET LES OUVRIERS DU MEUBLE
Local 973

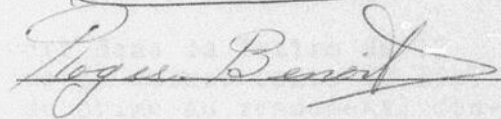


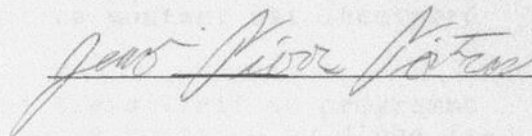












LETTRE D'ENTENTE

ENTRE: JOYCE FURNITURE INC.
(Mobilier de Bureau Joyce Limitée)
Division Standard Desk
1000 boul. St-Martin Ouest
Laval, Québec
H7S 1M7

(Ci-après appelée "la Compagnie"
ou "l'Employeur")

ET: TEAMSTERS, EMPLOYES DE LAITERIE,
BOULANGERIE, PRODUITS ALIMENTAIRES
ET LES OUVRIERS DU MEUBLE
local 973
5050 rue de Sorel
suite 24
Montréal, Québec
H4P 1G5

(Ci-après appelée "l'Union")

Entente intervenue et faisant partie intégrante de la convention collective concernant l'abolition du régime actuel de prime au rendement.

1. Tout employé couvert dans la lettre du 12 janvier 1977 et qui recevait une prime de quinze cents (0,15¢) (au lieu de travailler au programme de prime au rendement) conserve ledit quinze cents (0,15¢) et ce montant est incorporé à son salaire;

2. Tout employé qui travaillait au programme de prime au rendement, soit d'une façon continue ou d'une façon sporadique et qui n'avait pas de quinze cents (0,15¢) l'heure, reçoit une prime de quinze cents (0,15¢) l'heure incorporée à son salaire et ne travaille plus au programme de prime à rendement;

3. Si l'employeur, à compter de la signature des présentes instaure un programme de prime au rendement, le taux de base de l'employé sur lequel ledit programme de rendement s'appliquera comprendra le quinze cents (0,15¢) prévu ci-haut;

Entente intervenue et faisant partie intégrante de la convention collective concernant un grief collectif déposé en date du 8 février 1982.

1. Le Syndicat retire ce grief.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé
ce 14 ième jour de février 1985.

JOYCE FURNITURE INC.
(Mobilier de Bureau Joyce Limitée)
Division Standard Desk

TEAMSTERS, EMPLOYES DE LAI-
TERIE, BOULANGERIE, PRODUITS
ALIMENTAIRES ET LES OUVRIERS
DU MEUBLE, local 973

