

DÉPÔT

15420

Dépôt N°: 84 0623

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

Certificat accordé Dépôt refusé

Objet	<input type="checkbox"/> 1 ^{ère} convention <input type="checkbox"/> Renouvellement <input checked="" type="checkbox"/> Entente <input type="checkbox"/> Autres			Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances	Q 22872-02	
Date	Signature 84-05-17	Réception 84-05-24	Durée	Du	Au	Nombre de salariés régis par la convention collective

Association	Employeur
<input type="checkbox"/> Déposant Syndicat des Travailleurs du Meuble de Princeville 6, ave de l'Ermitage Victoriaville, Qc G6P 1J5	<input type="checkbox"/> Déposant Les Meubles Princeville Inc. 55, avenue des Erables Princeville, Qc GOP 1E0
<input checked="" type="checkbox"/> Déposant, si autre que les parties Les Consultants Bellavance Aubert & Associés Enr. 702, Boul. Bois-Francs Sud Arthabaska, Qc G6P 5W6 Att: Me Jules Bellavance V/D: LC / 1300-NL-B 841	Région <u>04-01</u> Activité <u>7011-09</u> Affiliation <u>CSD (89)</u>

Votre dépôt n'est pas conforme sur le(s) point(s) suivant(s) et vous est par conséquent retourné:
 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11

Remarques

OBJET: Article 24.01 - réouverture négociation pour la 3e année concernant les salaires.

Pour le commissaire général du travail	
Signature <i>Thérèse Demers</i>	Date 84-06-22

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

RECHERCHE

84

34 001 24 1340

AMENDEMENTS

A LA

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

INTERVENUE

ENTRE: ~~LES MEUBLES PRINCEVILLE INC.~~

ET: SYNDICAT DES TRAVAILLEURS DU ~~MEUBLE DE PRINCEVILLE~~

1984

Suite à l'application de l'article 24.01 de la convention collective de travail, soit la réouverture de la négociation pour la 3e année concernant les salaires et le dépôt en fiducie de l'indemnité de vacances, il a été convenu entre les parties ce qui suit:

Pour la troisième (3e) année de la convention, aux taux de salaires apparaissant à l'annexe A sont ajoutés les taux du 1er mars 1984 avec les augmentations suivantes:

1) CLASSE DIRECTE

<u>Classe</u>	<u>1er mars 1984</u>
5	7.53
4	7.64
3	7.76
2	7.87
1	7.99

2) CLASSE INDIRECTE

5	8.61
4	8.86
3	9.13
2	9.39
1	9.65

Il est de plus convenu entre les parties que l'employeur maintiendra en force cette police d'assurance responsabilité émise par la compagnie d'assurance Calvert, portant numéro DO 21047 et ce, pour la durée de la présente année.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé
à PRINCEVILLE, ce 17 mai 1984

LES MEUBLES PRINCEVILLE INC.

SYNDICAT DES TRAVAILLEURS
DU MEUBLE DE PRINCEVILLE

Robert Lantier

Darius Lauvogue

Aliment Richard

Daurion Guillemette

Clement Bleus

015420

85-02-28

1542-0

DÉPÔT

Dépôt N°: 8 5 0 5 2 9 4

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

01542-0

Objet	<input type="checkbox"/> 1 ^{ère} convention	<input checked="" type="checkbox"/> Renouvellement	<input type="checkbox"/> Entente	<input type="checkbox"/> Autres	Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances	Q 22872-02
Date	Signature: 23 85-05-29	Reception: 85-05-29	Durée	Du: 85-05-29	Au: 88-02-28	Nombre de salariés régis par la convention collective: 150

Association	Employeur
<input type="checkbox"/> Déposant SYNDICAT DES TRAVAILLEURS DU MEUBLE DE PRINCEVILLE 6, Ave. de l'Ermitage Victoriaville G6P 1J5	<input type="checkbox"/> Déposant LES MEUBLES PRINCEVILLE INC. 55, Ave. des Erables Princeville G0P 1E0
<input checked="" type="checkbox"/> Déposant, si autre que les parties CENTRALE DES SYNDICATS DEMOCRATIQUES 6, Ave. de l'Ermitage Victoriaville (Québec) G6P 1J5 Att.: M. Jocelyn Lavoie	Région: 04-01 Activité: 7011-09 Affiliation: 05 CSD

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

Remarques:

Pour le commissaire général du travail

Signature: *Lucie Demers* Date: 85-05-30

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

1542-0

3141	01	01
------	----	----

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

INTERVENUE

ENTRE: LES MEUBLES PRINCEVILLE INC.

ET: SYNDICAT DES TRAVAILLEURS DU
MEUBLE DE PRINCEVILLE

85
MAY 29 14:38

ARTICLE 1 - DEFINITIONS

- 1.01 Le mot "convention" employé seul signifie la présente convention collective de travail.
- 1.02 Le mot "salariés" signifie les salariés de l'Employeur couverts par le certificat d'accréditation du Syndicat.
- 1.03 a) Le mot "contremaître" signifie une personne dont la fonction est de surveiller ou diriger un ou plusieurs salariés et qui n'effectue pas le travail réservé à l'unité de négociation.
- b) Nonobstant le paragraphe précédent, ils peuvent toujours travailler manuellement dans les cas d'initiation à de nouvelles fonctions, ou à des opérations inhabituelles, et dans les cas prévus à l'article 2.05.
- 1.04 Le mot "grief" signifie toute mésentente relative à l'interprétation de la présente convention collective, à son application de même qu'à toute mesure disciplinaire imposée par l'Employeur.
- 1.05 Le mot "chef d'équipe" signifie tout salarié qui coordonne le travail d'une équipe au niveau de l'exécution.

ARTICLE 2 - OBJET ET BUT DE LA PRESENTE CONVENTION

- 2.01 La présente convention a pour objet de régler les relations entre l'Employeur et le Syndicat de façon à assurer la paix entre l'Employeur et ses salariés et d'arrêter des conditions justes et équitables pour les deux parties à la convention.
- 2.02 Le Syndicat reconnaît à l'Employeur le droit de diriger et d'administrer ses affaires et son personnel conformément à ses droits et obligations, mais de façon compatible avec les dispositions de la convention.
- 2.03 Rien dans cette convention ne doit être interprété comme une renonciation à un droit ou obligation de l'Employeur, des salariés ou du Syndicat, en regard de la loi.
- 2.04 Si une disposition de la présente convention est nulle en regard de la loi, les autres dispositions ne seront pas affectées par cette nullité.
- 2.05 Le personnel non régi par la présente convention ne doit pas accomplir le travail habituellement fait par les salariés de l'unité de négociation, sauf le magasinier et les contremaîtres de la cour, de l'expédition, de l'entretien et dans les cas suivants pour les autres contremaîtres:
- a) entraînement ou formation des salariés;
 - b) après entente entre les parties.

ARTICLE 3 - REPRESENTATION SYNDICALE

- 3.01 L'Employeur reconnaît le Syndicat comme étant le représentant exclusif et agent négociateur pour tous les salariés de l'Employeur visés par le certificat d'accréditation.
- 3.02 L'Employeur s'engage à recevoir, sur rendez-vous, les représentants dûment autorisés par le Syndicat, aux fins de discuter de toutes les questions relatives aux conditions de travail, au bien-être des salariés et aussi la nécessité d'établir de bonnes relations industrielles.
- 3.03 a) L'Employeur désignera les endroits où le Syndicat pourra afficher des avis à l'intention de ses membres; ces avis, sauf ceux d'assemblées régulières ou spéciales, devront être soumis à l'Employeur avant affichage.
- b) L'Employeur accordera les congés nécessaires, sans paie, aux officiers et membres du Syndicat désignés pour représenter ce dernier à des activités syndicales légitimes; un préavis d'autant de jours que la durée du congé devra être donné à l'Employeur, sauf situations d'urgence; il est bien entendu que le nombre de salariés absents à la fois en vertu de la présente convention ne doit pas excéder quatre (4) et que le total de tels jours de congé ne doit pas excéder trente (30) par année contractuelle pour l'ensemble de l'unité de négociation.
- c) Un maximum de quatre (4) salariés membres du comité de négociation du Syndicat peuvent s'absenter de leur travail sans paye pour participer aux séances de négociation lors du renouvellement de la convention.

3.03 d) Il est bien entendu que les nombres maxima prévus au paragraphe b) du présent article ne s'appliquent pas dans les cas suivants:

1- renouvellement de la présente convention;

2- arbitrage.

3.04 Le paragraphe 3.03 ci-haut doit être appliqué en tenant compte des exigences des opérations de l'entreprise, mais il est bien entendu que telles exigences ne peuvent avoir pour effet de réduire les nombres maxima prévus aux paragraphes b) et c) précédents.

ARTICLE 4 - L'ATELIER SYNDICAL PARFAIT

4.01 Tous les salariés doivent, comme condition du maintien de leur emploi, être membres en règle du Syndicat. Ceux qui ne le sont pas présentement, doivent le devenir dans les trente (30) jours qui suivent la date de l'entrée en vigueur de la présente convention.

4.02 L'Employeur a le droit absolu d'embaucher les travailleurs de son choix, mais les nouveaux salariés doivent adhérer au Syndicat dans les trente (30) jours de leur embauchage.

4.03 Si un salarié cesse son adhésion au Syndicat en aucun temps dans la période où la présente convention est en vigueur ou refuse d'adhérer audit Syndicat dans les délais stipulés aux paragraphes 4.01, 4.02 qui précèdent, l'officier autorisé du Syndicat en donne avis par

écrit à l'Employeur et celui-ci doit, dans les quinze (15) jours suivants, mettre fin à l'emploi de ce salarié. Il est toutefois bien entendu que l'Employeur n'est pas obligé de congédier un salarié qui est expulsé ou suspendu comme membre du Syndicat mais doit retenir sur la paie dudit salarié l'équivalent de la cotisation syndicale et le verser au Syndicat.

ARTICLE 5 - RETENUE DES COTISATIONS SYNDICALES

5.01 L'Employeur s'engage à prélever sur les gains du salarié la cotisation syndicale régulièrement adoptée par le Syndicat.

5.02 L'Employeur remet le total des sommes ainsi perçues au Syndicat dans les dix (10) premiers jours du mois qui suivent celui de la perception. Cette remise est accompagnée d'un état indiquant le nom des salariés ainsi que le montant perçu de chacun d'eux pendant cette période et ceux qui ont quitté leur emploi.

ARTICLE 6 - ANCIENNETE

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

6.02 Tout salarié, pour acquérir le droit d'ancienneté doit d'abord compléter une période d'essai de soixante-cinq (65) jours de travail dans l'unité de négociation.

6.03 Durant qu'il complète sa période d'essai, tout salarié exerçant une occupation dans l'unité de négociation est assujéti à toutes les dispositions de la convention, sauf qu'il peut être congédié sans aucun recours.

6.04 Une fois qu'il a complété soixante-cinq (65) jours de travail, un salarié acquiert son droit d'ancienneté et son ancienneté est calculée à compter de sa date d'embauchage.

6.05 Un salarié perd son ancienneté et les droits qui s'y rattachent lorsque:

1. il quitte volontairement son emploi sans avoir obtenu un permis d'absence autorisée par les parties, sujet à la procédure de griefs si les parties ne sont pas d'accord;
2. il est congédié pour cause;
3. il est mis à pied pour une période excédant vingt-quatre (24) mois consécutifs;
4. il fait défaut de revenir au travail, à la suite d'une mise à pied, suivant les dispositions de l'article 6.08.

6.06 Un salarié promu à un poste non couvert par l'accréditation peut réintégrer l'unité de négociation sans perdre ses droits d'ancienneté; en réintégrant l'unité de négociation, il reprend toute l'ancienneté qu'il avait au moment où il a quitté ladite unité, y compris la durée des services passés au poste non couvert par l'accréditation, au service de l'Employeur, pour un maximum de six (6) mois.

6.06 (suite) Un salarié promu à un poste non régi par la présente convention doit alors verser l'équivalent de la cotisation syndicale pendant ladite période de six (6) mois.

6.07 Dans les trente (30) jours 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.

6.08 Avis de retour au travail

Sauf si la date de retour au travail est déterminée lors de sa mise à pied, auquel cas il devra revenir à la date désignée, à moins d'avis contraire, 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 et l'Employeur sera tenu de communiquer cette nouvelle adresse au comité d'usine. Les rappels au travail seront faits par appel téléphonique à la dernière adresse connue du salarié. A défaut de réponse à ce domicile ou à défaut de se présenter au travail tel qu'accepté par le salarié lors de la conversation téléphonique, l'Employeur procédera par lettre recommandée à la dernière adresse connue du salarié. Ce salarié mis à pied aura alors un délai de cinq (5) jours ouvrables pour communiquer avec son Employeur et retourner au travail et ce, à moins d'empêchement majeur. Les délais sont comptés à partir de la date de réception de la lettre; cependant, s'il y a refus de recevoir la lettre, ou à défaut d'adresse connue, ce délai est compté à partir de la date de l'oblitération de l'envoi.

6.08 (suite) L'Employeur donne au Syndicat la liste des salariés rappelés au travail en y indiquant si le rappel est fait par appel téléphonique ou par courrier recommandé.

Entre-temps, l'Employeur pourra faire appel à un salarié plus jeune en ancienneté.

ARTICLE 7 - APPLICATION DU DROIT D'ANCIENNETE

7.01

Principe général

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

7.02

Salarié qualifié

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.

7.03

Salarié qualifiable

Aux fins de la présente convention, un salarié qualifiable est un salarié capable de remplir les exigences normales d'une tâche et après une période d'essai maximum de cinq (5) jours dans le cas des classes 3, 4 et 5 et de dix (10) jours dans le cas des classes 1 et 2, de fournir un rendement normal à cette tâche. Ces périodes de cinq (5) ou dix (10) jours peuvent être prolongées par le Comité de Relations

7.03 (suite) Industrielles; toute période d'essai ou d'entraînement relève de l'Employeur ou de son représentant; cependant, si le salarié se croit lésé dans son entraînement, ce dernier accompagné d'un représentant du Syndicat, doit aviser son contremaître dans le plus bref délai.

7.04 Promotion - démotion - transfert
Dans tous les cas de permutation ou de changement dans la main-d'oeuvre, notamment dans les cas de promotion, transfert permanent, baisses de position (démotion), l'ancienneté est le facteur décisif si le salarié est qualifié ou qualifiable.

7.05 Transfert temporaire
Dans le cas de transfert temporaire, c'est-à-dire pour une période prévue d'une durée moindre de dix (10) jours ouvrables, l'ancienneté n'est pas le facteur décisif s'il y a un salarié qualifié pour faire le travail. Ce salarié doit recevoir pour cette période de transfert le taux de classe de la tâche la mieux rémunérée; en plus, il reçoit l'équivalent de son rendement moyen de la semaine précédant ledit transfert. Cette garantie de boni lui est allouée seulement si l'Employeur remplace ce salarié à sa tâche permanente.

7.06 Transfert permanent
Un salarié transféré sur une autre occupation à la demande de l'Employeur ou à sa demande personnelle, doit retourner à son ancienne occupation si l'Employeur ne le juge pas satisfaisant sur sa nouvelle occupation ou si le salarié lui-même veut retourner à son ancienne occupation, et ce à l'intérieur d'une période de quarante (40) jours ouvrables. Cependant, dans le cas d'un salarié de l'équipe de jour qui fait l'objet d'un transfert à l'équipe de nuit, cette période de quarante (40) jours ouvrables est augmentée à quatre-vingts (80) jours ouvrables au total.

7.07

Mise à pied et rappel

Dans le cas de mise à pied et de rappel, la préférence est accordée au salarié ayant le plus d'ancienneté, si ce salarié est qualifié ou qualifiable. Cependant, dans le cas d'une mise à pied pour une période n'excédant pas deux (2) jours par mois (maximum douze (12) par année), l'ancienneté ne sera pas le critère déterminant; toutefois, l'ancienneté s'applique aux salariés concernés en autant que ceux-ci soient affectés à des tâches ne provoquant pas de déplacement de salariés.

7.08

Occupation nouvelle ou vacante

Dans le cas d'une occupation devenue vacante de façon permanente ou d'une nouvelle occupation, un avis est affiché pendant deux (2) jours ouvrables près des horloges à poinçonner. Les salariés qui désirent obtenir ladite occupation signent leur nom sur l'avis durant la période d'affichage. Le titulaire de l'occupation est choisi parmi les signataires ayant le plus d'ancienneté, s'il est qualifié ou qualifiable. Pendant la période d'affichage, l'Employeur peut combler l'occupation affichée par un salarié de son choix.

7.09

Un salarié transféré sur une occupation temporaire ou occasionnelle qui n'a pas été affichée suivant l'article 7.08 ne peut acquérir son droit d'ancienneté sur cette occupation, et si l'occupation devient permanente, l'Employeur sur demande du Syndicat, l'affichera conformément à l'article 7.08.

7.10

Un salarié dont l'occupation est abolie aura la préférence sur les autres candidats plus anciens que lui pour revenir à cette occupation si elle est réouverte dans les six (6) mois de son abolition.

ARTICLE 8 - MESURES DISCIPLINAIRES

- 8.01 L'Employeur peut réprimander, suspendre ou congédier un salarié pour juste cause dont la preuve lui incombe.
- 8.02 Un salarié à qui l'on impose une mesure disciplinaire autre qu'un avis verbal en est informé par écrit indiquant la raison de la mesure disciplinaire et dont copie est remise sans délai au Syndicat.
- 8.03 Les mesures disciplinaires sont imposées selon la gravité ou la fréquence des offenses et peuvent prendre la forme d'avis verbaux, avis écrits, suspension ou congédiement.
- 8.04 Un acte ou infraction disciplinaire ne peut être opposé à un salarié après neuf (9) mois de sa commission à moins qu'il ne se répète.
- 8.05 La signature d'un salarié sur un avis disciplinaire ne constitue qu'un accusé réception de cet avis.
- 8.06 Un salarié transféré temporairement, à la demande de l'Employeur, à une autre occupation, ne pourra faire l'objet d'avis disciplinaire en autant qu'il rencontre un minimum de 60 sur le système établi à 70.

ARTICLE 9 - DIMANCHE

- 9.01 Aucun salarié ne peut être tenu de travailler le dimanche.
- 9.02 Tout travail exécuté le dimanche est rémunéré au taux de deux (2) fois le salaire effectivement gagné.
- 9.03 Les dispositions du présent article 9 ne s'appliquent pas aux chauffeurs de chaudières ni aux gardiens.

ARTICLE 10 - JOURS FERIES

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

- 1 Le lundi de Pâques
- 2 La Fête de la Reine
- 3 La Saint-Jean-Baptiste
- 4 Le Jour du Canada
- 5 La Fête du Travail
- 6 L'Action de Grâces
- 7 La journée qui précède le jour de Noel
- 8 Le jour de Noel
- 9 Le lendemain du jour de Noel
- 10 La journée qui précède le jour de l'An
- 11 Le Jour de l'An
- 12 Le lendemain du Jour de l'An

Tout jour férié mentionné au présent paragraphe, tombant un samedi ou un dimanche ou les deux à la fois, sont reportés au premier jour ouvrable suivant le ou lesdits jours fériés, à moins d'entente contraire entre les parties.

10.02 Les salariés travaillant avec prime au rendement reçoivent leur taux de classe habituel multiplié par le nombre d'heures qu'ils auraient été appelés à travailler ce ou ces jours-là, majoré de 20% de boni.

10.03 Le salarié est éligible pour chacun des jours fériés chômés et payés prévus au paragraphe 10.01, à condition que le salarié ait trente (30) jours ouvrables à l'emploi de la compagnie et qu'il soit au travail la journée ouvrable précédant la fête et la journée ouvrable suivant la fête, sauf s'il est absent du travail l'un de ces jours-là pour les raisons suivantes:

- a) sur permission de l'Employeur;
- b) par suite de décès dans sa famille immédiate, conjoint, enfant, père, mère, frère, soeur, beau-frère, belle-soeur, beau-père, belle-mère;

10.03 c) par suite d'une mise à pied survenant dans les dix (10) jours ouvrables précédant la fête.

d) pour cause de maladie, si l'absence ne dépasse pas la durée ci-après convenue, auquel cas, le salarié recevra l'indemnité suivante:

i) L'indemnité prévue à l'article 10.02 si cette absence a débuté dans les quinze (15) jours qui précèdent ledit férié et se termine avant le quinzième jour qui suit ce férié;

ii) Si cette absence a débutée entre le trentième (30e) jour et le quinzième (15e) jour qui précèdent ledit férié et se termine après le quinzième (15e) jour mais avant le trentième (30e) jour qui suivent ce férié, le salarié touche alors la différence entre ce qu'il retire des autres sources et ce qu'il aurait pu toucher en vertu de 10.02 s'il y avait eu droit.

Le salarié fournira alors les détails des sommes reçues.

10.04 Tout travail exécuté durant l'un des jours fériés payés est rémunéré au taux du salaire double basé sur le salaire effectivement gagné, plus le montant de la fête; la présente disposition ne s'applique pas aux chauffeurs de chaudières ni aux gardiens.

10.05 Il est convenu que le taux de base sur lequel les congés statutaires sont payés, est le taux de la classe qui est le plus près de la moyenne basé sur les cinq (5) derniers jours ouvrables précédant ledit congé.

ARTICLE 11 - VACANCES

11.01 Les salariés assujettis à la présente convention ont droit à chaque année à des congés annuels payés comme suit:

Années de service au 30 avril	Indemnité	Semaines
----------------------------------	-----------	----------

POUR LA PREMIERE ANNEE:

1 - 2 - 3 ans	4%	2
4 - 5 - 6 ans	5%	2
7 ans	6%	2
8 ans	6%	3
9 à 14 ans	7.5%	3
15 à 19 ans	7.5%	4
20 à 24 ans	8%	4
25 ans et plus	8.5%	4

POUR LA DEUXIEME ANNEE:

1 - 2 - 3 ans	4%	2
4 - 5 - 6 ans	5%	2
7 ans	6%	2
8 ans	6%	3
9 à 14 ans	7.5%	3
15 à 19 ans	8%	4
20 à 24 ans	8%	4
25 ans et plus	8.5%	4

POUR LA TROISIEME ANNEE:

1 - 2 - 3 ans	4%	2
4 - 5 - 6 ans	5%	2
7 ans	6%	2
8 ans	6%	3
9 à 14 ans	8%	3
15 à 19 ans	8.5%	4
20 à 24 ans	9%	4
25 ans et plus	9%	4

11.02 Les salariés ayant moins d'un (1) an de service continu ont droit à 4% du total des gains.

11.03 Lors de la résiliation de son contrat de travail, le salarié a droit à une indemnité pour les congés annuels payés qu'il a accumulés mais qu'il n'a pas pris, conformément aux dispositions des paragraphes 11.01 ou 11.02 qui précèdent.

11.04 La computation de l'indemnité pour congés annuels payés est comptée pour le total des gains pendant la période s'étendant du 1er mai de l'année précédente au 30 avril de l'année courante selon les dispositions du présent article 11.

Ainsi pour la première année de la convention, la paie de vacances sera calculée sur les gains des salariés versés à compter du 1er mai 1984 au 30 avril 1985.

11.05 Les jours de congés annuels sont de deux (2) semaines consécutives prises au cours de l'été, plus précisément les deux (2) dernières semaines complètes du mois de juillet de chaque année.

11.06 Les salariés ayant huit (8) à quatorze (14) ans de service continu ont droit à une troisième semaine de congé de même que ceux qui ont quinze (15) ans et plus de service continu ont droit à une quatrième semaine de congé, lesquelles sont prises après entente entre l'Employeur et le ou les salariés concernés. Les dites semaines de congés annuels doivent être cédulées au plus tard le 31 mai de chaque année et prises au plus tard le 31 décembre de chaque année. Le choix est fait par ordre d'ancienneté.

11.07 A) Avant le départ du salarié pour ses jours de congés annuels en juillet, l'Employeur doit lui payer sa rémunération le jeudi avant-midi précédant le congé annuel.

11.07 B) Les salariés qui ont et prennent plus de deux (2) semaines de congés annuels entre le 1er janvier et les congés annuels en juillet reçoivent une avance sur les indemnités de congés annuels d'une (1) ou deux (2) semaines selon le cas.

11.08 Il est interdit à l'Employeur de remplacer par une indemnité compensatrice les trois premières semaines de congés annuels auxquelles un salarié pourrait avoir droit en vertu du présent article 11; il est bien entendu toutefois qu'un salarié peut accepter de travailler durant les semaines cédulées pour congés annuels selon la disposition 11.05 ci-haut, pourvu que les congés annuels non utilisés soient pris par le salarié, au cours de l'année, à une période convenue avec l'Employeur qui doit en aviser le Syndicat par écrit antérieurement.

11.09 Toute journée de congés fériés prévus à l'article 10 tombant durant la période de vacances d'un salarié doit, si l'employé le requiert, être remplacée par une journée additionnelle ajoutée à la fin de sa période de vacances ou toute autre journée choisie après entente entre les parties.

11.10 Tout salarié ayant travaillé au moins quatre (4) mois de façon continue durant l'année de référence et qui s'absente plus de deux (2) mois consécutifs pour cause de maladie ou accident, a droit à la rémunération pour vacances comme suit:

Le pourcentage normal de ses gains auquel il a droit, et ajouter 4% du salaire qu'il aurait normalement gagné pendant la période d'absence s'il a de trois (3) à dix (10) ans de service pour l'Employeur, ou 6% s'il a dix (10) ans et plus.

ARTICLE 12 - SECURITE SOCIALE (Assurance-groupe)

- 12.01 Une assurance-groupe couvrant les risques de vie pour le salarié, les risques de maladie, salaire et hospitalisation pour le salarié et ses dépendants est maintenue en vigueur pour la durée de la présente convention.
- 12.02 La contribution de l'Employeur est de \$6.75 dollars par mois quant aux salariés admissibles ayant adhéré au plan individuel et \$13.00 dollars par mois quant aux salariés admissibles ayant adhéré au plan de famille. La contribution de l'Employeur pour la sécurité sociale (assurance-groupe) est applicable aux bénéficiaires d'assurance-vie et maladie seulement.
- 12.03 Le plan d'assurance et ses bénéficiaires sont choisis par le Syndicat.
- 12.04 L'Employeur retient du salaire hebdomadaire de tout salarié assuré la partie de la prime payable par le salarié.
- 12.05 L'Employeur fait parvenir au Syndicat, une (1) fois par mois, soit au plus tard le dixième (10e) jour du mois suivant, la somme représentant sa participation au plan d'assurance-groupe ainsi que celle déduite du salaire des salariés.
- 12.06 Tout nouveau salarié est couvert par le plan d'assurance-groupe (plan individuel ou familial), le premier (1er) lundi du mois suivant deux (2) mois d'emploi.

12.07

L'Employeur continue de payer sa part de la prime d'assurance-groupe pour les salariés absents:

1. pour une période maximum de trois (3) mois pour les salariés mis à pied temporairement;
2. pour une période maximum d'un (1) an pour les salariés malades ou absents à cause d'accident.

Cette contribution de l'Employeur ne sera versée que si le salarié paie lui-même sa part de la prime.

12.08

Avec chaque remise mensuelle, l'Employeur fournit au Syndicat en deux (2) copies, un état indiquant le nom des salariés ainsi que le montant perçu de chacun d'eux pendant cette période. Une liste des salariés absents pour raison de mise à pied de moins de trois (3) mois, de maladie ou d'accident de moins d'un (1) an, ainsi que le montant dû par chacun d'eux est aussi fournie au Syndicat. L'Employeur avise le plus tôt possible du départ d'un salarié.

12.09

La contribution de l'Employeur prévue à l'article 12.02 est garantie pour la durée de la présente convention.

ARTICLE 13 - HEURES DE TRAVAIL

13.01 La semaine régulière de travail est de quarante-deux (42) heures réparties de la manière suivante:

du lundi au jeudi inclusivement:

- de 7h00 à 12h00; 5
- de 13h00 à 16h30; 3.30 } 8.30 734
x 4

le vendredi:

- de 7h00 à 12h00; 5
- de 13h00 à 16h00. 3

13.02 Toutes modifications quant aux heures de travail doivent être faites après entente mutuelle entre les parties. La période de 12h00 à 13h00 est le temps d'arrêt pour prendre le repas.

13.03 Dans les cas d'urgence ou d'imprévis, l'Employeur peut modifier la période du repas pour les mécaniciens affectés à l'entretien ou réparation.

13.04 La semaine régulière de travail pour les gardiens est de quarante-deux (42) heures. Pendant ses heures de travail, le salarié a droit de prendre un lunch sans réduction de salaire. Pour son travail exécuté le dimanche ou un des jours fériés prévus à l'article 10 ci-avant, le salarié est payé à taux et demi, tout en recevant ses indemnités pour ces jours fériés.

13.04 (suite) Les gardiens qui travaillent entre 16h00 et 8h00, ont droit à une prime de quinze cents (\$0.15) l'heure pour chaque heure travaillée. Cependant, le quatrième (4e), c'est-à-dire celui qui fait la rotation, conservera cette prime en autant qu'il sera gardien ou fera le ménage.

13.05 L'Employeur peut mettre en vigueur une équipe de nuit dont la semaine normale de travail est de quarante-deux (42) heures réparties de la manière suivante:

du lundi au jeudi inclusivement:

- de 17h30 à 22h00;
- de 23h00 à 3h30;

le vendredi:

- de 17h30 à 22h00;
- de 23h00 à 2h30.

Les salariés faisant partie de cette équipe de nuit reçoivent une prime de trente cents (\$0.30) l'heure pour chaque heure travaillée. Pour cette équipe, s'il y a perte de temps à cause d'un jour férié tombant durant la semaine régulière de travail, le temps ainsi perdu, exclusion faite des heures du jour férié, pourra être repris au taux régulier du salaire après entente entre les parties.

13.06 Toutes modifications quant aux heures de travail doivent être faites après entente entre les parties. La période de 22h00 à 23h00 est le temps d'arrêt pour prendre le repas.

- 13.07 Tout travail exécuté en plus ou en dehors des heures prévues aux paragraphes 13.01, 13.04 et 13.05 du présent article 13, doit être rémunéré au taux du salaire et demi.
- 13.08 Si l'Employeur requiert les services d'un salarié ayant fait ses heures régulières de travail qui apparaissent à l'article 13, paragraphe 13.01, qui précède, pour occuper durant les fins de semaines la fonction de chauffeur de chaudière, de mécanicien de machine fixe ou de gardien, le temps supplémentaire de ce salarié est payé conformément au paragraphe 13.07 qui précède du présent article 13.
- 13.09 Le temps supplémentaire est volontaire. Le salarié à qui on demande de faire du temps supplémentaire doit en être avisé autant que possible cinq (5) heures à l'avance.
- 13.10 Il est entendu que le temps supplémentaire sur une opération doit être offert dans l'ordre suivant:
1. au salarié qui fait habituellement cette opération;
 2. au salarié ayant le nombre d'heures le plus élevé pour la journée de travail sur cette opération;
 3. au salarié immédiatement qualifié et ayant le plus d'ancienneté dans le département concerné;
 4. au salarié immédiatement qualifié ayant le plus d'ancienneté dans l'usine.
- 13.11 Le temps supplémentaire doit être offert aux salariés réguliers avant d'être offert aux étudiants.

ARTICLE 14 - PERIODE DE REPOS

14.01 Pour chaque demi-journée de travail, les salariés ont droit à une période de repos de quinze (15) minutes; il est entendu qu'une sonnette annonce le retour au travail deux (2) minutes avant la fin de ladite période.

14.02 S'il y a une équipe de nuit, les salariés de cette équipe bénéficient également pour chaque demi-journée de travail d'une période de repos de quinze (15) minutes; il est entendu qu'une sonnette annonce le retour au travail deux (2) minutes avant la fin de ladite période.

14.03 Au cas de travail supplémentaire d'une durée de deux (2) heures et plus, une période de repos de quinze (15) minutes est accordée et payée après les deux (2) premières heures de travail; il est entendu qu'une sonnette annonce le retour au travail deux (2) minutes avant la fin de ladite période.

ARTICLE 15 - MINIMUM DE PAIE

15.01 Tout salarié qui se rapporte au travail aux heures régulières, sans avoir été avisé du contraire, doit recevoir une rémunération minimum équivalente à trois (3) heures de travail par appel, sujet à un maximum de quatre (4) heures par jour. Les dispositions de ce paragraphe sont applicables seulement si le salarié était au travail la journée précédente régulière de travail. Les dispositions du présent paragraphe ne s'appliquent pas à un arrêt des opérations de l'usine et/ou d'un département, dans tous les cas de force majeure.

15.02 Tout salarié requis de se présenter à l'usine pour son travail, en dehors des heures régulières de travail, doit recevoir une rémunération minimum équivalente à trois (3) heures de travail.

ARTICLE 16 - SALAIRES

- 16.01 Les taux de salaire apparaissent à l'Annexe "A" qui fait partie intégrante de la présente convention.
- 16.02 Les taux minima horaires à l'embauchage pour tous les salariés sont ceux prévus par le Décret du Meuble de la Province de Québec, augmentés de cinq cent (\$0.05).
- 16.03 L'Employeur convient à la signature de la présente convention, d'ajuster les salariés selon les taux minima horaires de salaire prévus au paragraphe 16.02 qui précède du présent article 16.
- 16.04 Les taux minima horaires de salaire prévus au paragraphe 16.02 qui précède, s'appliquent également comme taux horaires garantis indépendamment du boni de production.
- 16.05 L'Employeur convient de payer le boni au même taux que le salaire horaire.
- 16.06 Dans aucun cas, pour la durée de la présente convention, l'Employeur ne peut réduire les taux horaires actuels des salariés sauf et excepté dans les cas suivants:
1. lorsque le salarié applique et obtient par affichage, une tâche moins rémunérée;

16.06 (suite)

2. lorsque la description d'une tâche est modifiée au point d'en réduire la classification;
3. lorsqu'un salarié est transféré à une tâche moins rémunérée par suite d'un manque de travail ou par l'application de l'ancienneté.

16.07

Tout salarié d'une classe directe, transféré à la demande de l'Employeur à une occupation mieux rémunérée de classe directe, reçoit le taux de classe de sa nouvelle occupation. Le même principe est employé lorsqu'il s'agit d'un salarié d'une classe indirecte transféré à une autre classe indirecte mieux rémunérée.

16.08

Tout salarié qui, à l'intérieur de sa classe, est appelé à travailler à plus d'une occupation durant une même journée est alors rémunéré au taux de la classe la plus élevée à laquelle il a travaillé durant cette même journée. Cependant, cet article n'a pas d'application lorsqu'un salarié est déplacé pour une (1) heure ou moins à cause du retard d'un autre salarié.

16.09

Les taux minima horaires de la classe directe s'appliquent également comme taux horaires garantis, indépendamment du boni de production.

16.10

Augmentation due au coût de la vie

Si l'indice des prix à la consommation (tous les éléments) tel qu'établi par Statistiques Canada, augmente de plus de 8% pour la période du 1er janvier 1985 au 31 décembre 1985, l'Employeur accordera à compter du premier jour de mars suivant cette période, une augmentation de salaire en pourcentage égale au pourcentage excédant l'augmentation de 8% de l'indice des prix à la consommation. Cette augmentation sera distribuée à tous les salariés en augmentant les taux de base par le même nombre de cents et sera en surplus de l'augmentation accordée à l'Annexe "A", c'est-à-dire à compter du 1er mars 1986. Ref. exemple Annexe "B" qui fait partie intégrante de la présente convention.

Le même principe est applicable pour la période du 1er janvier 1986 au 31 décembre 1986 en faisant les adaptations nécessaires, si l'indice augmente de plus de 7% et, pour la période du 1er janvier 1987 au 31 décembre 1987, si l'indice augmente de plus de 6%.

16.11

Ajustements lors de modifications du salaire minimum

Advenant que pendant la durée de la présente convention, le salaire minimum soit augmenté de façon à ce que les taux des classes directes et indirectes soient affectés, ces taux doivent être ajustés pour maintenir entre ces différentes périodes proportionnellement le même décalage que celui qui est indiqué aux taux prévus à l'Annexe "A".

ARTICLE 17 - PRIME AU RENDEMENT

17.01 Principes généraux

Le Syndicat reconnaît à l'Employeur le droit de rémunérer ses salariés selon un système de prime au rendement.

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

- a) l'étude du temps et du mouvement (chronométrage);
- b) l'échantillonnage du travail;
- c) charte des données standards;
- d) toute autre technique convenue entre les parties.

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

17.02 Conditions matérielles

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

- a) la date;
- b) le nom du département;
- c) titre de l'opération;
- d) identification de la machinerie;
- e) records des chronométrages;
- f) le nom de l'opérateur;
- g) le nom de la pièce sur laquelle on travaille;
- h) les éléments de la tâche.

17.02 (suite) Une description détaillée des différents éléments composant l'opération est faite, expliquée aux salariés concernés en présence du contremaître avant qu'une mesure (chronométrage) ayant pour objet immédiat l'établissement d'un standard de production, ne soit effectuée.

Les informations relatives aux études de temps sont à la disposition du technicien syndical en études de temps et mouvement pour consultation en tout temps sur demande formulée à l'Employeur.

17.03

Mesure de temps

Dans le cas de l'utilisation du chronomètre, la méthode utilisée est, si possible, celle du retour à zéro. En cas de grief, la méthode de "retour à zéro" a priorité. Chaque élément de l'opération est mesuré en nombre suffisant de fois pour obtenir une bonne stabilité de lecture; la longueur minimum des éléments manuels est recommandée à 0.10 minute, alors que la longueur maximum peut être 0.33 minute. Cependant, un élément plus long peut être accepté à la condition qu'il n'y ait manifestement pas de variable d'appréciation (plus ou moins 5%) d'allure au cours de sa durée.

17.04

Allure régulière ou normale

- A) L'allure de chaque élément est évaluée. L'allure normale ou régulière (75%) est le rythme où la vitesse effective qu'un exécutant moyen travaillant sans le stimulant d'une rémunération au rendement peut maintenir sans fatigue excessive ni physique ni mentale. Comme point de repère, à l'allure normale, on prend le rythme d'un homme de force physique

17.04 A)
(suite)

moyenne marchant sans charge en ligne droite sur un sol uni à la vitesse de trois (3) milles à l'heure ou encore la distribution de cinquante-deux (52) cartes en quatre (4) paquets en trente (30) secondes. Aucune étude devant servir à établir un standard de production n'est prise sur un salarié ayant une allure inférieure à 60% ou supérieure à 105%.

B) Le boni débute à une efficacité de 70%.

C) Le Système D.M.D. 70% est égale à 75% du système à 100%, tel que l'exemple suivant:

	<u>système 100%</u>		<u>système 70%</u>
	90 x 75		67.5%
allure normale	100 x 75	allure normale	75.0%
	110 x 75		82.5%
	120 x 75		90.0%
	130 x 75		97.5%
	140 x 75		105.0%

17.05 Allocation

Tout standard de production établi après la signature de la présente convention, contient une allocation minimum de 13.5% à l'exception des préposés au "filler" qui bénéficient d'une allocation de 16.5%.

Cette allocation couvre: fatigue, besoins personnels et divers.

17.06

Changement dans les standards

- A) Il est convenu qu'il n'y aura aucun changement dans les standards de production établis à moins que l'on ne fasse de changement dans le processus de travail (modifications de méthode de production, style, équipement, outillage, matériaux et séquence des opérations) ou de modifications des éléments de travail dues à un changement dans le processus de travail qui augmentent ou diminuent le temps requis pour produire une unité de production.

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

- C) Il est entendu qu'aucun changement autre que ceux autorisés par la clause 17.06 A) ne peut signifier une diminution du salaire horaire de base du salarié maintenu à l'occupation, excepté aux occupations affectées par les changements décrits au paragraphe 16.05 de l'article 16.

17.07

Standard de production

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

(temps actuel ou chronométré) x (jugement d'allure en pourcentage à chaque élément) plus toutes les allocations. Le mot standard de production veut dire le temps alloué à 100%.

- 17.08
- A) L'Employeur établit un standard de production qui est initialé par son représentant et donne communication par écrit au salarié et peut le mettre en vigueur; les informations relatives aux études de temps sont à la disposition du technicien syndical en études de temps et mouvement pour consultation en tout temps sur demande formulée à l'Employeur.
 - B) La Compagnie peut, en vue de l'établissement de standard, établir un standard temporaire, mais ce dit standard n'est valable que pour la production en cours à moins d'entente entre les parties.
 - C) Si le Syndicat ou le salarié n'est pas satisfait du standard de production, il peut, entre le cinquième (5e) et le quinzième (15e) jour ouvrable de l'application de ce nouveau standard de production, soumettre le grief suivant la procédure normale de règlement de grief selon l'article 17.09.
 - D) Dans le cas où le paragraphe 17.08 C) ne s'applique pas, le salarié ou le Syndicat peut lors du deuxième (2e) essai, contester le standard de production.
 - E) Tout standard de production doit donner une possibilité de 30% de boni.

17.09

Procédure de règlement de grief

- A) Lorsque naît un grief ou une plainte concernant la prime au rendement, le salarié concerné, seul ou accompagné d'un représentant du Syndicat, doit soumettre verbalement le grief ou la plainte à son supérieur immédiat, suivant les dispositions du paragraphe 17.08, C), D).

- 17.09
- B) Le supérieur immédiat du salarié concerné doit rendre sa décision verbalement dans les deux (2) jours ouvrables de l'entrevue précitée.
 - C) Si le supérieur immédiat ne rend pas sa décision dans le délai prescrit ou si le Syndicat ou le salarié concerné, selon le cas, n'est pas satisfait de la décision, il doit en appeler par écrit au surintendant de production, en lui soumettant le grief, dans un délai de trois (3) jours ouvrables de l'expiration du délai mentionné au paragraphe 17.09 B).
 - D) L'Employeur doit dans un maximum de trois (3) jours ouvrables de la réception de l'avis mentionné au paragraphe 17.09 C), rendre sa décision, par écrit, au salarié concerné ou au Syndicat, selon le cas.
 - E) S'il y a encore désaccord entre les parties, si le Syndicat ou le salarié n'est pas satisfait de la décision, le Syndicat, dans un délai de cinq (5) jours ouvrables de l'expiration du délai mentionné au paragraphe 17.09 D), fait appel au conseiller syndical. Ce dernier rencontre la personne en charge des études de temps de l'Employeur pour discuter du grief, prendre des études de temps, comparer le standard de production de l'Employeur avec le standard obtenu par le conseiller syndical et consulter le salarié. L'Employeur fournit au conseiller syndical les informations suivantes:
 - numéro de l'opération;
 - date de changement;
 - ancien standard de production et ses éléments de travail;
 - nouveau standard de production et ses éléments de travail.

17.09 (suite) Le conseiller syndical et/ou des représentants du Syndicat peuvent rencontrer l'Employeur pour discuter dudit grief.

- F) Il est convenu, entre les deux parties, qu'un grief ne peut être soumis à l'arbitrage, si le résultat du temps alloué est inférieur ou supérieur à 5% du standard de production en litige, soit par le résultat de l'étude du conseiller syndical et celle du technicien patronal.
- G) Si l'une ou l'autre des parties désire porter le ou les griefs à l'arbitrage, elle doit se prévaloir de son droit dans les quinze (15) jours ouvrables suivant la dernière rencontre prévue au paragraphe 17.09 E), et en aviser l'autre partie par écrit.
- H) Dans les dix (10) jours ouvrables suivant la réception de l'avis tel que mentionné à 17.09 G), les parties doivent s'entendre sur le choix d'un arbitre.
- I) A défaut d'entente, l'article 100 du Code du Travail s'applique et l'arbitre unique doit être un ingénieur industriel expérimenté et qualifié.
- J) La décision de l'arbitre unique est finale et lie les parties concernées, sans aucun autre recours.
- K) L'arbitre doit rendre sentence dans les trente (30) jours qui suivent la date de l'arbitrage; cette sentence est rétroactive à la date de la mise en vigueur du standard.
- L) Les frais et honoraires encourus pour les services de l'arbitre sont payés à parts égales par les deux (2) parties.

17.10

Maintien des taux

Un salarié affecté au plan de boni est payé à son taux de classe, majoré de 15% dans les cas suivants:

- A) Lorsque les standards de production pour des opérations productives n'ont pas été établis;
- B) Pour tous travaux à la préparation de nouveaux modèles et de gabarits;
- C) Pour les salariés occupés à installer et défaire les stands des expositions de Montréal;
- D) Les salariés occupés à travailler à des fonctions rémunérées selon le système au rendement qui doivent travailler à l'heure à la demande de l'Employeur, sont rémunérés à leur taux de classe majoré de 15%, tel que spécifié ci-haut, excepté dans les cas suivants pour lesquels ils ne reçoivent que leur taux de classe sans prime de 15%:

- 1. ménage;
- 2. réparation de machines;
- 3. entretien et réparation de bâtisses;
- 4. camionneurs;
- 5. chauffeurs de chaudières.

17.11

Conditions spéciales

- A) Le préposé désigné par le Syndicat appelé conseiller syndical, pourra si nécessaire, faire des études et vérifications de temps pendant une période minimum de cinq (5) heures par semaine avec paie au taux qu'il aurait autrement reçu s'il n'avait effectué ces études, toutefois, si nécessaire et après

17.11 (suite) entente entre ce conseiller et l'Employeur, cette période pourra être extensionnée le temps qu'il faut pour permettre audit conseiller d'accomplir son travail; il est aussi convenu entre les parties, que le nombre d'heures maximum ne doit pas dépasser un maximum de 250 heures par année.

- B) L'Employeur s'engage si la chose est possible et si le départ du salarié concerné ne nuit pas aux opérations de la Compagnie à libérer un salarié tout en conservant son droit d'ancienneté et les privilèges que ce droit lui confère en vertu des dispositions de la présente convention; le salarié concerné doit être choisi entre deux (2) candidats désignés à l'avance et pourront alterner. Il est convenu que le temps alloué à cette fin ne doit pas dépasser un maximum de vingt (20) jours ouvrables par année.

Cette libération sert pour les cas suivants:

- 1.- cours en étude du travail;
- 2.- cours en évaluation des tâches;
- 3.- cours de perfectionnement.

- C) Toutefois, dans le cas où l'Employeur s'adjoint les services du délégué syndical comme représentant patronal, le coût requis pour l'entraînement du nouveau délégué choisi par le Syndicat est payé par l'Employeur.

17.12

La prime au rendement se calcule et se paie sur une base hebdomadaire. Toutefois, si un salarié est changé d'opération à la demande de l'Employeur et qu'à cause de ce changement, il obtient pour une journée donnée un rendement inférieur au rendement normal (70%), il sera alors rémunéré pour les heures effectivement travaillées durant cette même journée comme s'il avait fourni un rendement normal (70%).

ARTICLE 18 - PAIE

18.01 Le salaire est payable à tous les jeudis de chaque semaine. Si le jour de la paie est un jour férié, la paie aura lieu le jour précédent. Les détails suivants doivent être communiqués aux salariés avec leur salaire:

1. le nom et prénom du salarié;
2. la date et la période de paie;
3. le taux de salaire;
4. le temps supplémentaire;
5. les déductions faites;
6. le montant net payé.

ARTICLE 19 - PROCEDURE DE GRIEF

19.01 S'il y avait grief entre un ou des salariés et l'Employeur, l'on procédera à son règlement de la façon ci-après prévue:

19.02 Première étape:

Le salarié accompagné d'un officier du Syndicat doit d'abord soumettre son grief à son contremaître dans les quinze (15) jours de calendrier de l'évènement qui a donné naissance au grief ou de la connaissance de cet évènement. Le contremaître rend sa décision dans les deux (2) jours ouvrables suivant la présentation du grief.

19.03

Deuxième étape:

Si la décision rendue en première étape n'est pas satisfaisante ou si aucune décision n'est rendue dans le délai prescrit, le grief doit alors être soumis par écrit au Directeur de la Production dans les cinq (5) jours ouvrables suivant la décision rendue ou qui aurait dû être rendue en première étape. Le Directeur de la Production rend sa décision dans les cinq (5) jours ouvrables de la réception du grief en deuxième étape.

19.04

Troisième étape:

Si la décision rendue en deuxième étape n'est pas satisfaisante ou si aucune décision n'est rendue dans le délai prescrit, le grief doit être soumis par écrit au Comité de Relations Industrielles dans les cinq (5) jours ouvrables suivant la décision rendue ou qui aurait dû être rendue en deuxième étape.

19.05

Quatrième étape:

Si le grief n'est pas réglé dans les cinq (5) jours ouvrables de sa présentation au Comité de Relations Industrielles, il doit être soumis par écrit au Vice-Président exécutif dans les cinq (5) jours ouvrables suivants. Le Vice-Président exécutif rend sa décision dans les cinq (5) jours ouvrables de la réception du grief en quatrième étape.

19.06

Si la décision rendue en quatrième étape n'est pas jugée satisfaisante ou si aucune décision n'est rendue, le grief doit être soumis à l'arbitrage conformément aux dispositions de l'article 21 de la présente convention.

19.07

Un grief collectif doit être soumis par le Syndicat par écrit directement à la troisième étape dans les quinze (15) jours de calendrier suivant l'événement qui a donné lieu au grief ou la connaissance de cet événement.

ARTICLE 20 - COMITE DE RELATIONS INDUSTRIELLES

- 20.01 Dans les trente (30) jours qui suivront la signature de la présente convention, un Comité de Relations Industrielles sera constitué et composé de deux (2) représentants du Syndicat ouvrier de l'usine et de deux (2) représentants de l'Employeur.
- 20.02 Les membres du Comité de Relations Industrielles auront pleine et entière liberté d'action qu'ils sont tenus d'exercer en toute franchise et loyauté au meilleur de leur connaissance et de bonne foi. Un membre représentant le Syndicat ne saurait être pénalisé d'aucune façon dans ses relations personnelles avec l'Employeur à cause de son travail au sein du Comité.
- 20.03 Le Comité de Relations Industrielles se réunit, au besoin, sur demande de l'une des parties intéressées. Les séances se tiennent pendant les heures de travail, si possible, et ce, sans perte de salaire. Les membres sont autorisés à faire les règlements nécessaires pour assurer le bon fonctionnement du Comité et l'on doit rédiger un procès-verbal de chaque réunion.
- 20.04 Le Comité de Relations Industrielles aura le pouvoir de surveiller et d'assurer l'application de la présente convention et aussi celui d'étudier et de régler les réclamations, les disputes et les plaintes faites par le Syndicat ou par l'Employeur.

ARTICLE 21 - ARBITRAGE

21.01 Un grief non réglé doit être porté à l'arbitrage dans les quinze (15) jours ouvrables de la décision rendue en quatrième étape ou de l'expiration des délais pour la rendre, par avis écrit à l'autre partie. L'avis d'arbitrage doit suggérer trois (3) noms d'arbitres susceptibles d'entendre l'affaire. A défaut d'entente entre les parties sur le choix de l'arbitre dans les dix (10) jours ouvrables de la réception de l'avis d'arbitrage, l'une ou l'autre des parties peut s'adresser au Ministre du Travail afin qu'un arbitre soit désigné.

21.02

Pouvoir de l'arbitre

1. L'arbitre a le pouvoir de maintenir, annuler la décision de l'Employeur et de rendre toute décision équitable dans les circonstances;
2. Dans le cas de mesures disciplinaires, l'arbitre a le pouvoir de:
 - a) maintenir, modifier ou annuler la décision de l'Employeur;
 - b) réinstaller le salarié dans tous ses droits et ordonner le remboursement de l'équivalent du salaire et des autres avantages pécuniaires dont l'a privé la suspension ou le congédiement. Si le salarié a travaillé ailleurs au cours de la période de suspension ou du congédiement, le salaire ainsi gagné peut être déduit du remboursement.
 - c) rendre toute décision équitable dans les circonstances.

- 21.03 La décision de l'arbitre est finale et lie l'Employeur, le Syndicat et le ou les salarié(s) concerné(s).
- 21.04 Les parties s'engagent à payer à parts égales les frais et honoraires de l'arbitre.
- 21.05 L'arbitre doit rendre ses décisions en se basant sur les dispositions de la présente convention et il ne lui est pas permis d'amender ou de modifier lesdites dispositions ou d'y ajouter quoique ce soit.

ARTICLE 22 - AUTRES CONDITIONS

- 22.01 Si au cours de la présente convention, il y avait réduction des heures de travail autres que celles spécifiées à l'article 13 de la présente convention, par le Décret régissant l'industrie du meuble dans la Province de Québec, l'Employeur s'engage à compenser pleinement dans le salaire horaire de base, la première heure de travail et cinquante pour cent (50%) des heures additionnelles réduites.
- 22.02 A) Dans le cas de décès du conjoint ou d'un enfant, un salarié bénéficie de cinq (5) jours de congé payé, les deux derniers étant les jours suivant celui des funérailles.
- B) Dans le cas de décès du père, de la mère, d'un frère, d'une soeur, du beau-père, de la belle-mère, un salarié bénéficie de trois (3) jours de congé payé, le dernier étant le jour des funérailles.
- C) Dans le cas de décès d'un beau-frère ou belle-soeur, le salarié bénéficie d'un (1) jour de congé payé, soit le jour des funérailles.

D) Tous les congés mentionnés aux paragraphes A, B, C, du présent article ne sont payés par l'Employeur que s'ils coïncident avec des jours ouvrables pour le salarié concerné; l'indemnité payable lors d'un tel congé est la suivante:

1. le salarié travaillant continuellement à l'heure reçoit son taux de classe multiplié par le nombre d'heures que le salarié aurait été appelé à travailler ce jour-là;
2. le salarié travaillant avec prime au rendement reçoit son taux horaire de base multiplié par le nombre d'heures que le salarié aurait été appelé à travailler ce jour-là, majoré de vingt pour cent (20%).

22.03

A) L'Employeur fournit les vêtements nécessaires de protection (3 paires de pantalons maximum par année) aux salariés suivants:

- préposés à la peinture;
- préposés au polissage;
- préposés à l'application de la colle;
- chauffeurs de chaudières;
- mécaniciens.

• Une paire de gants est aussi fournie aux préposés au chargement et déchargement des miroirs.

B) L'Employeur continue sa pratique actuelle concernant l'octroi de souliers et couvre-tout aux salariés préposés au "filler".

C) Des sarraux seront fournis aux préposés à la colle froide.

22.04 Lorsqu'un salarié se blesse en devoir et est incapable de continuer son travail, il est rémunéré pour la journée entière de l'accident à son taux de classe de la journée en cours majoré de son rendement moyen de la semaine précédente, à condition que cette incapacité soit confirmée par le médecin.

Un employé requis de se présenter à la clinique locale pendant les heures de travail pour faire enlever des pansements appliqués à la suite d'un accident de travail chez l'Employeur, a droit d'être rémunéré pour le temps perdu jusqu'à concurrence d'un maximum d'une (1) heure à son taux de base.

ARTICLE 23 - CLASSIFICATION ET EVALUATION DES TACHES

23.01 Le manuel d'étude pour la description et la classification des tâches daté du 1er octobre 1970, ci-après appelé: "LE MANUEL" y compris le pointage des tâches tel que négocié et paraphé par les parties, fait partie intégrante de la présente convention.

23.02 Le tableau des opérations ainsi que leurs numéros, pointage, classe, apparaît à l'appendice "C".

23.03 Les appendices font partie intégrante de la présente convention.

- 23.04 Il est convenu qu'un salarié nouvellement embauché, travaillant sur une tâche classée comme directe, sera payé au taux de la classe lorsque celui-ci atteint un rendement moyen de 85% pour une période de soixante-cinq (65) jours de travail consécutifs.
- 23.05 Pour les nouveaux salariés travaillant sur une tâche classée comme indirecte, la période maximum de paie au taux d'embauche sera de soixante-cinq (65) jours de travail, après quoi, ils seront payés au taux de la classe.
- 23.06 Il est aussi convenu que lors d'un transfert permanent par affichage, le taux de la tâche sera mis en application au moment du transfert.
- 23.07 A) Il est convenu que lorsqu'un salarié a travaillé une partie de journée sur une tâche au taux de classe directe et une partie de journée sur une tâche au taux de classe indirecte, ce salarié est payé au taux de la classe directe majoré de son boni produit pour la période qu'il a fait sous cette dite classe directe et majoré de quinze pour cent (15%) pour la période qu'il a fait sous la classe indirecte, sujet aux exceptions stipulées au paragraphe 17.10 D) de l'article 17.
- B) Lorsqu'un salarié qui détient un poste de classe indirecte, est déplacé à la demande de l'Employeur à un poste de classe directe pour une partie de journée, l'Employeur convient de combler l'écart salarial entre ce qu'il touche au système direct plus boni, et ce qu'il aurait touché suivant son taux régulier sur le système indirect le cas échéant, pour la durée de ce déplacement.

ARTICLE 24 - DUREE DE LA CONVENTION

24.01 La présente convention est en vigueur à compter de sa signature et se termine le 28 février 1988, sauf pour l'item salaire (Annexe "A") qui s'applique à compter du 1er mars 1985.

Cette convention demeure en vigueur jusqu'à la signature de la nouvelle convention, ou jusqu'à l'exercice du droit de grève ou de lock-out.

EN FOI DE QUOI, LES PARTIES ONT SIGNE,
A PRINCEVILLE, ce 23 ième jour de mai 1985.

LES MEUBLES PRINCEVILLE INC.

SYNDICAT DES TRAVAILLEURS
DU MEUBLE DE PRINCEVILLE

R. Lacroix

Laurion Guillemette

Luc Lacroix
Joelys Ranno

A N N E X E " A "

S A L A I R E S

Il est convenu qu'à la suite de la négociation de la présente convention collective, les augmentations de salaire suivantes sont accordées:

	<u>CLASSE DIRECTE</u>	<u>CLASSE INDIRECTE</u>
1er mars 1985	0.40	0.50
1er mars 1986	0.40	0.50
1er mars 1987	0.40	0.50

En conséquence, les taux de salaires seront les suivants:

1) Classe directe

<u>Classe</u>	<u>1er mars 1985</u>	<u>1er mars 1986</u>	<u>1er mars 1987</u>
5	7.93	8.33	8.73
4	8.04	8.44	8.84
3	8.16	8.56	8.96
2	8.27	8.67	9.07
1	8.39	8.79	9.19

2) Classe indirecte

5	9.11	9.61	10.11
4	9.36	9.86	10.36
3	9.63	10.13	10.63
2	9.89	10.39	10.89
1	10.15	10.65	11.15

A N N E X E " B "

INDEXATION

Conformément à l'article 16.10 de la convention, à compter du 1er mars 1986, l'Employeur convient d'accorder aux salariés de la main-d'oeuvre directe et indirecte, une augmentation additionnelle sur celle prévue à l'Annexe "A", basée sur le coût de la vie de l'année de calendrier 1981.

Les parties conviennent de se baser exclusivement sur les données publiées par le Bureau de la Statistique Canada relativement à l'indice des prix à la consommation (tous les éléments) Canada (base de 1981 = 100) ou toute autre base de calcul y étant substituée par le Bureau de la statistique du Canada).

Le pourcentage en surplus de 8%, 7% ou 6% d'augmentation sera compensé de la façon suivante:

Le calcul du pourcentage d'augmentation du coût de la vie de l'année de calendrier 1985 sera fait en divisant le nombre de point d'augmentation de l'année 1985 sur le total des points à la fin de 1984 et ainsi de suite.

Soit: si au cours de l'année 1985, le nombre de points augmente de 25, et qu'à la fin de 1984, le nombre de points soit de 200, le calcul se fera de la façon suivante:

$$25 / 200 = 12.5\%$$

Ceci équivaut au pourcentage (%) d'augmentation du coût de la vie.

12.5% (coût de la vie) moins 8% base de l'indexation, égalera 4.5% à compenser.

4.5% x le taux effectivement payé à la classe 3 (directe) au 31 décembre 1985 égalera .3672 qui sera traduit par \$0.37 d'augmentation additionnelle pour les classes directes. De même que pour les classes indirectes, taux effectivement payé à la classe 3 (indirecte) au 31 décembre 1985. Cette augmentation sera payée respectivement selon le calcul des classes.

Le cent sera complété en plus si le troisième décimal est cinq (5) et plus et sera ramené si le troisième (3e) décimal est quatre (4) et moins.

A N N E X E " C "

TABLEAU DES OPERATIONS

INDIRECT

<u>Nom de l'opération</u> -----	<u>Points</u> -----	<u>Classe</u> -----
Entretien général (mécanicien)	205	1
Camionnage extérieur	170	3
Camionnage	165	3
Pilage du bois	115	5
Echantillonneur	175	3
Ménage	110	5
Réparations meubles (junior)	125	5
Réparations meubles (senior)	175	3
Réparations meubles (coordonnateur)	205	1
Transport et placage de matériel	100	5
Développement de nouveaux produits et refinition des réparations	180	2
Approvisionnement du matériel et décapage	160	3
Inspection finale (département 5060)	205	1
Décapage et sablage de meubles	130	4
Ouvrage général et aide expédition	115	5
Entretien bâtisses et échantillonnage	175	3
Aide mécanicien et menuisier	130	4
Aide magasiner et inspection des meubles retournés	140	4
Gardien	---	--
Opérateur de chariot élévateur (lift)	165	3

A N N E X E " C "
TABLEAU DES OPERATIONS

DIRECT

DEPARTEMENT 5010 et 5015 DEBITAGE

Nom de l'opération -----	No.opération -----	Points -----	Classe -----
Tronçonneuse (opérateur)	1001	165	2
Tronçonneuse (contrôleur)	1001	115	4
Délineuse (opérateur)	1003-1007	160	2
Délineuse (aide-solide)	1007	115	4
Délineuse (aide-panneau)	1003	120	4
Colleuse électronique (opérateur)	1002	165	2
Colleuse électronique (aide)	1002	110	4
Colleuse araignée (opérateur)	1002 A	140	3
Colleuse araignée (aide opérateur)	1002 A	135	3
Colleuse araignée (aide)	1002 A	100	5
Planeur (opérateur)	1006-1008	130	3
Planeur (aide)	1006-1008	105	5
Tenonneuse solide (opérateur)	2525	170	1
Tenonneuse solide (aide)	2525	95	5
Récupération perte	1009	120	4
Scie radiale	1019	105	5
Unir les panneaux particules	1021	100	5
Couper moulures long et inspecter	1503	125	4
Moultreuse (opérateur)	1504-1504A	165	2
Inspection (solide)	1560	115	4
Sableuse à moulures (opérateur)	1519	145	3
Sableuse à moulures (aide)	1519	90	5
Scie à refendre côtés de tiroirs (opérateur)	1011	120	4
Scie à refendre côtés de tiroirs (aide)	1011	95	5
Débitage panneaux (opérateur)	1010	150	2
Débitage panneaux (aide)	1010	135	3

DIRECT

Nom de l'opération	No.opération	Points	Classe
-----	-----	-----	-----

DEPARTEMENT 5020 VENEER

Taillage veneer de face combiné	2011	175	1
Taillage veneer de face (sans comb.)	2001	155	2
Taillage merisier (Sheridan)	2002	145	3
Taillage bandes (Sheridan)	2012	115	4
Faire joints sur veneer de face	2003	135	3
Pressage de veneer (opérateur)	2004	95	5
Pressage de veneer (aide)	2014	85	5
Poser colle veneer	2005	90	5
Tapeless	2006	120	4
Inspection veneer	2007	135	3
Collage joints papier (opérateur)	2008	130	3
Collage joints papier (aide)	2018	90	5
Refendage de l'inspection	2017	140	3

DEPARTEMENT 5025 MACHINAGE

Sableuse courroie large (op.)	2501	125	4
Sableuse courroie large (aide)	2501	120	4
Assemblage & soufflage	2503	100	5
Scie à refendre (opérateur)	2504	115	4
Scie à refendre (aide)	2504	100	5
Tenonneuse plaqué (opérateur)	2505	185	1
Tenonneuse plaqué (aide)	2505	115	4
Numérotage	2506	105	5
Colleuse (opérateur)	2509	170	1
Colleuse (aide)	2509	125	4
Colleuse alimenteur	2509	110	4
Colleuse de bande (opérateur)	2514	195	1
Colleuse de bande (aide)	2514	125	4
Colleuse de bande (aide opérateur)	2514	180	1

DIRECT

DEPARTEMENT 5030 MACHINAGE

Nom de l'opération	No.opération	Points	Classe
-----	-----	-----	-----
Faire gougeons et tenons	3000	120	4
Bell	3001	160	2
Scie à découper	3003	145	3
Scie à refendre (opérateur)	3004	165	2
Scie à refendre (aide)	3004	100	5
Scie radiale	3005	105	5
Toupilleur (tête double)(opérateur)	3006	175	1
Toupilleur (tête double)(aide)	3006	105	5
Toupie à rainure	3007	170	1
Perçeuse multiple automatique	3009	150	2
Perçeuse à cylindres inclinables	3009 A	140	3
Mortaiseuse	3010	130	3
Perçeuse et rainure (pattes)	3011	105	5
Sableuse à profile (edge sander)	3012	125	4
Sand-O-Flex	3013	90	5
Perçeuse horizontale (miroir)	3019	105	5
Coller bandes à chaud	3025	125	4
Perçeuse double à pédale	3029	125	4
Queue d'aronde (côtés tiroirs)	3050	100	5
Queue d'aronde (devants de tiroirs)	3050	105	5

DIRECT

DEPARTEMENT 5035 SABLAGE

Nom de l'opération	No.opération	Points	Classe
-----	-----	-----	-----
Manutention (manuelle)	2520	100	5
Manutention (électrique)	2520	105	5
Manutention (manuelle)	2521	100	5
Manutention (électrique)	2521	105	5
Manutention (manuelle)	3020	100	5
Manutention (électrique)	3020	105	5
Attacher panneaux ou traverses avec du ruban métallique et transport	3021	100	5
Cloueuse automatique	3501	145	3
Sableuse à patins flottants	3502	120	4
Percer et poser les pentures	3505	115	4
Perçeuse horizontale	3508	125	4
Sableuse stroke double	3513	140	3
Sableuse à courroies doubles (op.)	3514	145	3
Sableuse à courroies doubles (aide)	3514	120	4
Sableuse à poulie molle manuelle	3515	115	4
Sableuse à ballon ou poulie molle	3517	110	4
Sableuse à poulie molle sur table	3517A	110	4
Sableuse vert. sur poulie	3518	110	4
Sableuse à profile	3519	125	4
Sand - O - Flex	3520	90	5
Sableuse à courroie stroke & moulures	3524	160	2
Sableuse à poulie sur table	3526	110	4
Sablage à la main	3559	105	5
Boucher trous clous des portes	3559	90	5
Inspection et réparation	3560	120	4

DIRECT

Nom de l'opération	No.opération	Points	Classe
-----	-----	-----	-----

DEPARTEMENT 5040 ASSEMBLAGE

Sous-Assemblage Divers	4002	115	4
Assemblage & sous-assemblage miroirs	4002	125	4
Piler les traverses dans les étagères	4006	95	5
Cirer les coulisses de tiroirs	4007	95	5
Crampe à caisse (BT-Com-GR) (opérateur)	4031	150	2
Crampe à caisse (Bt-Com.GR) (aide)	4031	110	4
Crampe à caisse (TN-Com.) (opérateur)	4031	135	3
Crampe à caisse (TN-Com.) (aide)	4031	105	5
Crampe à tête et pied	4031	135	3
Assemblage table	4531	135	3

DEPARTEMENT 5045 SABLAGE ET FINITION

Couper les pentures piano	4503	100	5
Visser les pentures & plaques	4504	115	4
Assembler tiroirs et boucher queue d'arronde	4521	115	4
Lancaster	4525	95	5
Ajuster tiroirs et portes	4541	170	1
Sablage de finition	4591	115	4

DIRECT

DEPARTEMENT 5050 PAINT-SHOP

Nom de l'opération	Points	Classe
-----	-----	-----
Opérateur de fusil P.S. manuel	155	2
Aide opérateur de fusil P.S. manuel	105	5
Toner Sap Stain & Sealer int.	140	3
Appliquer et essuyer filler dessus caisses	110	4
Appl.Toner Wash Coat & Filler edges tiroirs	140	3
Aide à sabler le toner, wash coat et appliquer filler sur edges tiroirs	110	4
Appliquer filler ou glaze	130	3
Essuyer filler et faire high light	130	3
Inspection du filler ou glaze et charger convoyeur	120	4
Charger et décharger convoyeur	100	5
2e inspection sur convoyeur	105	5
Laver tiroirs	95	5
Appliquer distress	110	4
Appliquer opaque sur bouts tiroirs et dos de caisses	120	4
Uniformiser foam, plastic et caisses	150	2
Ombfrage (shading)	170	1
Appliquer Sealer	140	3
Rayer meubles	115	4
Sabler sealer int. et ext. 1er et 2e	110	4
Opérateur de fusil (1er lacquer)	145	3
Opérateur de fusil (2e lacquer)	155	2

DIRECT

DEPARTEMENT 5060 EMBALLAGE

Nom de l'opération -----	No.opération -----	Points -----	Classe -----
Lainage et sablage	6000	105	5
Posage de poignées - Ass.divers	6003	125	4
Emballage de caisses	6004	125	4
Lainer - emballer têtes de lit	6004	120	4
Emballage de miroirs	6005	160	2
Poser miroirs et dos	6005 A	125	4
Entreposer meubles	6006	120	4
Ajustement de miroirs & têtes de lit	6007	125	4

A N N E X E " D "

RE: DIVISIONS "LAFONTAINE" & "BAETZ"

Pour fins de congés annuels seulement, les salariés apparaissant sur la liste ci-après, provenant soit de Lafontaine ou de l'usine Baetz, bénéficient des droits conférés à l'article 11, au même titre que s'ils avaient toujours été employés à la division Princeville. Leur ancienneté, pour les fins de l'article 11, est établie d'après leur dernière date d'entrée en service continu, soit chez Lafontaine ou à l'usine Baetz.

Antonio Boisvert	29-07-52
Fernand Beaulieu	15-05-50
Bertrand Côté	27-04-53
Laurian Guillemette	13-02-67
Fernand Fortier	27-05-56
Léonil Fortier	02-04-58
Ena Sévigny	31-08-55
Alcé Fréchette	03-08-66
Jules Thiboutot	15-05-50
Raymond Nault	12-01-59
Alphonse Guillemette	03-06-59
Germain Gosselin	08-04-63
Albany Boissonneault	09-03-66
Léopold Blanchette	02-05-51
André Daigle	06-08-65
Armand Fréchette	28-08-67
Yvon Dostie	18-09-68
Gilles Aubert	11-11-66
Philippe Brochu	08-09-55
Georges Noel Côté	20-08-63
Roger Gagnon	17-09-69
Etienne Duguay	23-02-67

LETTRE D'ENTENTE INTERVENUE

ENTRE: LES MEUBLES PRINCEVILLE INC.

ET: SYNDICAT DES TRAVAILLEURS DU
MEUBLE DE PRINCEVILLE

Les études de temps effectuées en conformité avec la convention collective sont faites à l'encre. Le salarié concerné a l'opportunité d'initialer l'étude s'il le désire, avec le jugement d'allure avant d'être calculé. Une telle initiale ne pourra valoir que comme accusé-réception.

Il est également convenu que la présente entente pourra être déposée conformément aux dispositions du Code du Travail.

EN FOI DE QUOI, LES PARTIES ONT SIGNE A
CE 23 EME JOUR DE MAI 1985.

LES MEUBLES PRINCEVILLE INC.

R. Sauter

SYNDICAT DES TRAVAILLEURS
DU MEUBLE DE PRINCEVILLE INC.

Sylvia Guillemette
Guy Legault
Jacques Lavoie

LETTRE D'ENTENTE INTERVENUE

ENTRE: LES MEUBLES PRINCEVILLE INC.

ET: SYNDICAT DES TRAVAILLEURS DU
MEUBLE DE PRINCEVILLE

Il est convenu entre les parties que malgré le contenu de l'article 22.01 de la présente convention, soit la compensation des salaires s'il y avait réduction d'heures, que ledit article est inopérant, c'est-à-dire qu'il ne recevra aucune application nonobstant s'il y avait réduction d'heures, et ce pour la durée de la convention.

Il est également convenu que la présente entente pourra être déposée conformément aux dispositions du Code du Travail.

EN FOI DE QUOI, LES PARTIES ONT SIGNE A
CE 23 EME JOUR DE MAI 1985.

LES MEUBLES PRINCEVILLE INC.

SYNDICAT DES TRAVAILLEURS
DU MEUBLES DE PRINCEVILLE

R. Lantier

Gaurion Guillemette
Guy Unstien
Jocelyne Laroux

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

Certificat accordé Dépôt refusé

Objet	<input type="checkbox"/> 1 ^{ère} convention <input checked="" type="checkbox"/> Renouvellement <input type="checkbox"/> Entente <input type="checkbox"/> Autres			Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances		Q 22872-02
Date	Signature	Reception	Durée	Du	Au	Nombre de salariés régis par la convention collective
	82-10-29	82-11-19		82-03-01	85-02-28	150

Association	Employeur
<input type="checkbox"/> Déposant Syndicat des Travailleurs du Meuble de Princeville 6, avenue de l'Ermitage Victoriaville, Qc G6P 1J5	<input type="checkbox"/> Déposant Les Meubles Princeville Inc. 55, avenue des Erables Princeville, Qc GOP 1K0 <i>Meubles Radisson - 2339-01</i>

Unité de négociation

GSD(9)

Région	04-01	Activité	7011-9	Affiliation	XXXXXX XXXXXX
--------	-------	----------	--------	-------------	------------------

Votre dépôt n'est pas conforme sur le(s) point(s) suivant(s) et vous est par conséquent retourné

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11

Voir au verso pour les codes →

Remarques

DEPOSANT: X
Centrale des Syndicats Démocratiques
 6, ave de l'Ermitage
 Victoriaville, Qc
 G6P 1J5

Pour le commissaire général du travail	
Signature <i>PA [Signature]</i>	Date 83-03-01

Pour renseignements

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

RECHERCHE

'82 NOV 19 14 19

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

INTERVENUE

ENTRE: LES MEUBLES PRINCEVILLE INC.

ET: SYNDICAT DES TRAVAILLEURS DU
MEUBLE DE PRINCEVILLE

(1er mars 1982 au 28 février 1985)

ARTICLE 1 - DEFINITIONS

- 1.01 Le mot "convention" employé seul signifie la présente convention collective de travail.
- 1.02 Le mot "salariés" signifie les salariés de l'Employeur couverts par le certificat d'accréditation du Syndicat.
- 1.03 a) Le mot "contremaître" signifie une personne dont la fonction est de surveiller ou diriger un ou plusieurs salariés et qui n'effectue pas le travail réservé à l'unité de négociation.
- b) Nonobstant le paragraphe précédent, ils peuvent toujours travailler manuellement dans les cas d'initiation à de nouvelles fonctions, ou à des opérations inhabituelles, et dans les cas prévus à l'article 2.05.
- 1.04 Le mot "grief" signifie toute mécontente relative à l'interprétation de la présente convention collective, à son application de même qu'à toute mesure disciplinaire imposée par l'Employeur.
- 1.05 Le mot "chef d'équipe" signifie tout salarié qui coordonne le travail d'une équipe au niveau de l'exécution.

ARTICLE 2 - OBJET ET BUT DE LA PRESENTE CONVENTION

- 2.01 La présente convention a pour objet de régler les relations entre l'Employeur et le Syndicat de façon à assurer la paix entre l'Employeur et ses salariés et d'arrêter des conditions justes et équitables pour les deux parties à la convention.
- 2.02 Le Syndicat reconnaît à l'Employeur le droit de diriger et d'administrer ses affaires et son personnel conformément à ses droits et obligations, mais de façon compatible avec les dispositions de la convention.
- 2.03 Rien dans cette convention ne doit être interprété comme une renonciation à un droit ou obligation de l'Employeur, des salariés ou du Syndicat, en regard de la loi.

ARTICLE 2 - (suite...)

- 2.04 Si une disposition de la présente convention est nulle en regard de la loi, les autres dispositions ne seront pas affectées par cette nullité.
- 2.05 Le personnel non régi par la présente convention ne doit pas accomplir le travail habituellement fait par les salariés de l'unité de négociation, sauf le magasinier et les contremaîtres de la cour, de l'expédition, de l'entretien et dans les cas suivants pour les autres contremaîtres:
- a) entraînement ou formation des salariés;
 - b) après entente entre les parties

ARTICLE 3 - REPRESENTATION SYNDICALE

- 3.01 L'Employeur reconnaît le Syndicat comme étant le représentant exclusif et agent négociateur pour tous les salariés de l'Employeur visés par le certificat d'accréditation.
- 3.02 L'Employeur s'engage à recevoir, sur rendez-vous, les représentants dûment autorisés par le Syndicat, aux fins de discuter de toutes les questions relatives aux conditions de travail, au bien-être des salariés et aussi la nécessité d'établir de bonnes relations industrielles.
- 3.03 a) L'Employeur désignera les endroits où le Syndicat pourra afficher des avis à l'intention de ses membres; ces avis, sauf ceux d'assemblées régulières ou spéciales, devront être soumis à l'Employeur avant affichage.
- b) L'Employeur accordera les congés nécessaires, sans paie, aux officiers et membres du Syndicat désignés pour représenter ce dernier à des activités syndicales légitimes; un préavis d'autant de jours que la durée du congé devra être donné à l'Employeur, sauf situations d'urgence; il est bien entendu que le nombre de salariés absents à la fois en vertu de la présente convention ne doit pas excéder quatre (4) et que le total de tels jours de congé ne doit pas excéder trente (30) par année contractuelle pour l'ensemble de l'unité de négociation.

ARTICLE 3 - (suite...)

3.03 c) Un maximum de quatre (4) salariés membres du comité de négociation du Syndicat peuvent s'absenter de leur travail sans paye pour participer aux séances de négociation lors du renouvellement de la convention.

d) Il est bien entendu que les nombres maxima prévus au paragraphe b) du présent article ne s'appliquent pas dans les cas suivants:

1 - renouvellement de la présente convention;

2 - arbitrage.

3.04 Le paragraphe 3.03 ci-haut doit être appliqué en tenant compte des exigences des opérations de l'entreprise, mais il est bien entendu que telles exigences ne peuvent avoir pour effet de réduire les nombres maxima prévus aux paragraphes b) et c) précédents.

ARTICLE 4 - L'ATELIER SYNDICAL PARFAIT

4.01 Tous les salariés doivent, comme condition du maintien de leur emploi, être membres en règle du Syndicat. Ceux qui ne le sont pas présentement, doivent le devenir dans les trente (30) jours qui suivent la date de l'entrée en vigueur de la présente convention.

4.02 L'Employeur a le droit absolu d'embaucher les travailleurs de son choix, mais les nouveaux salariés doivent adhérer au Syndicat dans les trente (30) jours de leur embauchage.

4.03 Si un salarié cesse son adhésion au Syndicat en aucun temps dans la période où la présente convention est en vigueur ou refuse d'adhérer audit Syndicat dans les délais stipulés aux paragraphes 4.01, 4.02 qui précèdent, l'officier autorisé du Syndicat en donne avis par écrit à l'Employeur et celui-ci doit, dans les quinze (15) jours suivants, mettre fin à l'emploi de ce salarié. Il est toutefois bien entendu que l'Employeur n'est pas obligé de congédier un salarié qui est expulsé ou suspendu comme membre du Syndicat mais doit retenir sur la paie dudit salarié l'équivalent de la cotisation syndicale et le verser au Syndicat.

ARTICLE 5 - RETENUE DES COTISATIONS SYNDICALES

- 5.01 L'Employeur s'engage à prélever sur les gains du salarié la cotisation syndicale régulièrement adoptée par le Syndicat.
- 5.02 L'Employeur remet le total des sommes ainsi perçues au Syndicat dans les dix (10) premiers jour du mois qui suit celui de la perception. Cette remise est accompagnée d'un état indiquant le nom des salariés ainsi que le montant perçu de chacun d'eux pendant cette période et ceux qui ont quitté leur emploi.

ARTICLE 6 - ANCIENNETE

- 6.01 L'ancienneté signifie la durée des services d'un salarié établie conformément aux règles suivantes:
- 6.02 Tout salarié, pour acquérir le droit d'ancienneté doit d'abord compléter une période d'essai de soixante cinq (65) jours de travail dans l'unité de négociation.
- 6.03 Durant qu'il complète sa période d'essai, tout salarié exerçant une occupation dans l'unité de négociation est assujetti à toutes les dispositions de la convention, sauf qu'il peut être congédié sans aucun recours.
- 6.04 Une fois qu'il a complété soixante-cinq (65) jours de travail, un salarié acquiert son droit d'ancienneté et son ancienneté est calculée à compter de sa date d'embauchage.
- 6.05 Un salarié perd son ancienneté et les droits qui s'y rattachent lorsque:
1. il quitte volontairement son emploi sans avoir obtenu un permis d'absence autorisée par les parties, sujet à la procédure de griefs si les parties ne sont pas d'accord;
 2. il est congédié pour cause;
 3. il est mis à pied pour une période excédant vingt-quatre (24) mois consécutifs;

ARTICLE 6 - (suite...)

6.05 4. alors qu'il a été antérieurement mis à pied pour une période de plus de deux (2) semaines, il omet de communiquer avec l'Employeur dans les deux (2) jours ouvrables suivant la date de réception d'un avis de rappel au travail posté sous pli recommandé à sa dernière adresse connue, ou, il omet, qu'il y ait eu ou non réception de l'avis, de se présenter au travail dans les dix (10) jours ouvrables suivant la date d'envoi de tel avis; copie de tout avis de rappel au travail est remise au Syndicat au moment de son envoi au salarié.

6.06 Un salarié promu à un poste non couvert par l'accréditation peut réintégrer l'unité de négociation sans perdre ses droits d'ancienneté; en réintégrant l'unité de négociation, il reprend toute l'ancienneté qu'il avait au moment où il a quitté ladite unité.

Il est entendu que tous les contremaîtres à l'emploi de l'Employeur en date de la signature de la présente convention et qui ont déjà travaillé comme salariés font exception à la limite imposée au paragraphe précédent en ce sens que s'ils réintègrent l'unité de négociation dans le futur, toute leur ancienneté leur sera créditée, y compris la durée des services passés à titre de contremaître, jusqu'au 15 juin 1981.

6.07 Dans les trente (30) jours 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.

ARTICLE 7 - APPLICATION DU DROIT D'ANCIENNETE

7.01 Principe général

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

7.02 Salarié qualifié

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.

ARTICLE 7 - (suite...)

7.03 Salarié qualifiable

Aux fins de la présente convention, un salarié qualifiable est un salarié capable de remplir les exigences normales d'une tâche et après une période d'essai maximum de cinq (5) jours dans le cas des classes 3, 4 et 5 et de dix (10) jours dans le cas des classes 1 et 2, de fournir un rendement normal à cette tâche. Ces périodes de cinq (5) ou dix (10) jours peuvent être prolongées par le Comité de Relations Industrielles; toute période d'essai ou d'entraînement relève de l'Employeur ou de son représentant; cependant, si le salarié se croit lésé dans son entraînement, ce dernier, accompagné d'un représentant du Syndicat, doit aviser son contremaître dans le plus bref délai.

7.04 Promotion - démotion - transfert

Dans tous les cas de permutation ou de changement dans la main-d'oeuvre, notamment dans les cas de promotion, transfert permanent, baisses de position (démotion), l'ancienneté est le facteur décisif ^{et} le salarié est qualifié ou qualifiable. *BC*

7.05 Transfert temporaire

Dans le cas de transfert temporaire, c'est-à-dire pour une période prévue d'une durée moindre de dix (10) jours ouvrables, l'ancienneté n'est pas le facteur décisif s'il y a un salarié qualifié pour faire le travail. Ce salarié doit recevoir pour cette période de transfert le taux de classe de la tâche la mieux rémunérée; en plus, il reçoit l'équivalent de son rendement moyen de la semaine précédent ledit transfert. Cette garantie de boni lui est allouée seulement si l'Employeur remplace ce salarié à sa tâche permanente.

7.06 Transfert permanent

Un salarié transféré sur une autre occupation à la demande de l'Employeur ou à sa demande personnelle, ou promu à un poste non régi par la présente convention, doit retourner à son ancienne occupation si l'Employeur ne le juge pas satisfaisant sur sa nouvelle occupation ou si le salarié lui-même veut retourner à son ancienne occupation. Une période de soixante-cinq (65) jours ouvrables est allouée au salarié ou à l'Employeur pour se prévaloir de cet avantage;

7.06 (suite...)

cette période de soixante-cinq (65) jours ouvrables est prolongée d'une période additionnelle de soixante-cinq (65) jours ouvrables (total cent trente (130) jours ouvrables) dans le cas seulement du salarié de l'équipe de jour qui demande son transfert à l'équipe de nuit ou à la demande de l'Employeur; un salarié promu à un poste non régi par la présente convention doit verser l'équivalent de la cotisation syndicale pendant la période de probation.

7.07 Mise-à-pied et rappel

Dans le cas de mise-à-pied et de rappel, la préférence est accordée au salarié ayant le plus d'ancienneté, si ce salarié est qualifié ou qualifiable. Cependant, dans le cas d'une mise-à-pied pour une période n'excédant pas deux (2) jours par mois (maximum douze (12) par année), l'ancienneté ne sera pas le critère déterminant; toutefois, l'ancienneté s'applique aux salariés concernés en autant que ceux-ci soient affectés à des tâches ne provoquant pas de déplacement de salariés.

7.08 Occupation nouvelle ou vacante:

Dans le cas d'une occupation devenue vacante de façon permanente ou d'une nouvelle occupation, un avis est affiché pendant deux (2) jours ouvrables près des horloges à poinçonner. Les salariés qui désirent obtenir ladite occupation signent leur nom sur l'avis durant la période d'affichage. Le titulaire de l'occupation est choisi parmi les signataires ayant le plus d'ancienneté, s'il est qualifié ou qualifiable. Pendant la période d'affichage, l'Employeur peut combler l'occupation affichée par un salarié de son choix.

7.09 Un salarié transféré sur une occupation temporaire ou occasionnelle qui n'a pas été affichée suivant l'article 7.08 ne peut acquérir son droit d'ancienneté sur cette occupation, et si l'occupation devient permanente, l'Employeur sur demande du Syndicat, l'affichera conformément à l'article 7.08.

7.10 Un salarié dont l'occupation est abolie aura la préférence sur les autres candidats plus anciens que lui pour revenir à cette occupation si elle est réouverte dans les six (6) mois de son abolition.

ARTICLE 8 - MESURES DISCIPLINAIRES

- 8.01 L'Employeur peut réprimander, suspendre ou congédier un salarié pour juste cause dont la preuve lui incombe.
- 8.02 Un salarié à qui l'on impose une mesure disciplinaire autre qu'un avis verbal en est informé par écrit indiquant la raison de la mesure disciplinaire et dont copie est remise sans délai au Syndicat.
- 8.03 Les mesures disciplinaires sont imposées selon la gravité ou la fréquence des offenses et peuvent prendre la forme d'avis verbaux, avis écrits, suspension ou congédiement.
- 8.04 Un acte ou infraction disciplinaire ne peut être opposé à un salarié après neuf (9) mois de sa commission à moins qu'il ne se répète.
- 8.05 La signature d'un salarié sur un avis disciplinaire ne constitue qu'un accusé réception de cet avis.

ARTICLE 9 - DIMANCHE

- 9.01 Aucun salarié ne peut être tenu de travailler le dimanche.
- 9.02 Tout travail exécuté le dimanche est rémunéré au taux de deux (2) fois le salaire effectivement gagné.
- 9.03 Les dispositions du présent article 9 ne s'appliquent pas aux chauffeurs de chaudières ni aux gardiens.

ARTICLE 10 - JOURS FÉRIÉS

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

Le lundi de Pâques

La Fête de la Reine (2ième année de la convention)

La Saint Jean Baptiste

Le Jour du Canada

La Fête du Travail

L'Action de Grâces

La journée qui précède le jour de Noël

Le jour de Noël

Le lendemain du jour de Noël

La journée qui précède le jour de l'An

Le jour de l'An

Le lendemain du jour de l'an

Tout jour férié mentionné au présent paragraphe, tombant un samedi ou un dimanche ou les deux (2) à la fois, sont reportés au premier jour ouvrable suivant le ou lesdits jours fériés, à moins d'entente contraire entre les parties.

10.02 Les salariés travaillant avec prime au rendement reçoivent le même taux de classe habituel multiplié par le nombre d'heures qu'ils auraient été appelés à travailler ce ou ces jours-là, majoré de 20% de boni.

10.03 Le salarié est éligible pour chacun des jours fériés chômés et payés prévus au paragraphe 10.01, à condition que le salarié ait trente (30) jours ouvrables à l'emploi de la compagnie et qu'il soit au travail la journée ouvrable précédant la fête et la journée ouvrable suivant la fête, sauf s'il s'absente du travail un de ces jours-là;

a) sur permission de l'Employeur;

b) pour cause de maladie ou autres motifs valables; en pareil cas, la preuve incombe au salarié;

c) par suite de décès dans sa famille immédiate, conjoint, enfant, père, mère, frère, soeur, beau-frère, belle-soeur, beau-père, belle-mère.

10.03 (suite...)

d) par suite d'une mise à pied survenant dans les dix (10) jours ouvrables précédant la fête.

Toutefois, pour avoir droit à ces jours fériés payés, le salarié doit avoir travaillé dans les quinze (15) jours qui précèdent ou dans les quinze (15) jours qui suivent lesdits jours fériés.

10.04 Tout travail exécuté durant l'un des jours fériés payés est rémunéré au taux du salaire double basé sur le salaire effectivement gagné, plus le montant de la fête; la présente disposition ne s'applique pas aux chauffeurs de chaudières ni aux gardiens.

10.05 Il est convenu que le taux de base sur lequel les congés statutaires sont payés, est le taux de la classe qui est le plus près de la moyenne basé sur les cinq (5) derniers jours ouvrables précédant ledit congé.

ARTICLE 11.- VACANCES

11.01 Les salariés assujettis à la présente convention ont droit à des congés annuels payés comme suit:

Tous les salariés ont droit à 6% du total des gains;

A compter de la troisième (3e) année de la convention:

Tous les salariés ont droit à 7% du total des gains:

1 an à 7 ans: 2 semaines

8 ans à 14 ans: 3 semaines

15 ans et plus: 4 semaines

11.02 Les salariés ayant moins d'un (1) an de service continu ont droit à 4% du total des gains.

- 11.03 Lors de la résiliation de son contrat de travail, le salarié a droit à une indemnité pour les congés annuels payés qu'il a accumulés mais qu'il n'a pas pris, conformément aux dispositions des paragraphes 11.01 ou 11.02 qui précèdent.
- 11.04 La computation de l'indemnité pour congés annuels payés est comptée pour le total des gains pendant la période s'étendant du 1er mai de l'année précédente au 30 avril de l'année courante selon les dispositions du présent article 11.
- 11.05 Les jours de congés annuels sont de deux (2) semaines consécutives prises au cours de l'été, plus précisément les deux (2) dernières semaines complètes du mois de juillet de chaque année.
- 11.06 Les salariés ayant huit (8) à quatorze (14) ans de service continu ont droit à une troisième semaine de congé de même que ceux qui ont quinze (15) ans et plus de service continu ont droit à une quatrième semaine de congé, lesquelles sont prises après entente entre l'Employeur et le ou les salariés concernés. Lesdites semaines de congés annuels doivent être cédulées au plus tard le 31 mai de chaque année et prises au plus tard le 31 décembre de chaque année. Le choix est fait par ordre d'ancienneté.
- 11.07 a) Avant le départ du salarié pour ses jours de congés annuels en juillet, l'Employeur doit lui payer sa rémunération le jeudi avant-midi précédant le congé annuel.
- b) Les salariés qui ont et prennent plus de deux (2) semaines de congés annuels entre le 1er janvier et les congés annuels en juillet reçoivent une avance sur les indemnités de congés annuels d'une (1) ou deux (2) semaines selon le cas.
- 11.08 Il est interdit à l'Employeur de remplacer par une indemnité compensatrice les trois premières semaines de congés annuels auxquelles un salarié pourrait avoir droit en vertu du présent article 11; il est bien entendu toutefois qu'un salarié peut accepter de travailler durant les semaines cédulées pour congés annuels selon la disposition 11.05 ci-haut, pourvu que les congés annuels non alors utilisés soient pris par le salarié, au cours de l'année, à une période convenue avec l'Employeur qui doit en aviser le Syndicat par écrit antérieurement.

11.09 Toute journée de congés fériés prévus à l'article 10 tombant durant la période de vacances d'un salarié doit, si l'employé le requiert, être remplacée par une journée additionnelle ajoutée à la fin de sa période de vacances ou toute autre journée choisie après entente entre les parties.

11.10 Tout salarié ayant travaillé au moins quatre (4) mois de façon continue durant l'année de référence et qui s'absente plus de deux (2) mois consécutifs pour cause de maladie ou accident, a droit à la rémunération pour vacances comme suit:

Le pourcentage normal de ses gains auquel il a droit, et ajouter 4% du salaire qu'il aurait normalement gagné pendant la période d'absence s'il a de trois (3) à dix (10) ans de service pour l'Employeur, ou 6% s'il a dix (10) ans et plus.

ARTICLE 12 - SECURITE SOCIALE (Assurance-Groupe)

12.01 Une assurance-groupe couvrant les risques de vie pour le salarié, les risques de maladie, salaire et hospitalisation pour le salarié et ses dépendants est maintenue en vigueur pour la durée de la présente convention.

12.02 La contribution de l'Employeur est de \$6.75 dollars par mois quant aux salariés admissibles ayant adhéré au plan individuel et \$13.00 dollars par mois quant aux salariés admissibles ayant adhéré au plan de famille. La contribution de l'Employeur pour la sécurité sociale (assurance-groupe) est applicable aux bénéficiaires d'assurance-vie et maladie seulement.

12.03 Le plan d'assurance et ses bénéfices sont choisis par le Syndicat.

12.04 L'Employeur retient du salaire hebdomadaire de tout salarié assuré la partie de la prime payable par le salarié.

12.05 L'Employeur fait parvenir au Syndicat, une (1) fois par mois, soit au plus tard le dixième (10e) jour du mois suivant, la somme représentant sa participation au plan d'assurance-groupe ainsi que celle déduite du salaire des salariés.

ARTICLE 12 - (suite...)

12.06 Tout nouveau salarié est couvert par le plan d'assurance-groupe (plan individuel ou familial), le premier (1er) lundi du mois suivant deux (2) mois d'emploi.

12.07 L'Employeur continue de payer sa part de la prime d'assurance-groupe pour les salariés absents:

1. pour une période maximum de trois (3) mois pour les salariés mis-à-pied temporairement;
2. pour une période maximum d'un (1) an pour les salariés malades ou absents à cause d'accident;

Cette contribution de l'Employeur ne sera versée que si le salarié paie lui-même sa part de la prime.

12.08 Avec chaque remise mensuelle, l'Employeur fournit au Syndicat en deux (2) copies, un état indiquant le nom des salariés ainsi que le montant perçu de chacun d'eux pendant cette période. Une liste des salariés absents pour raison de mise-à-pied de moins de trois (3) mois, de maladie ou d'accident de moins d'un (1) an, ainsi que le montant dû par chacun d'eux est aussi fournie au Syndicat. L'Employeur avise le plus tôt possible du départ d'un salarié.

12.09 La contribution de l'Employeur prévue à l'article 12.02 est garantie pour la durée de la présente convention.

ARTICLE 13 - HEURES DE TRAVAIL

13.01 La semaine régulière de travail est de quarante-deux (42) heures réparties de la manière suivante:

du lundi au jeudi inclusivement:

de 7:00 heures à 12:00 heures
de 13.00 heures à 16:30 heures

Le vendredi:

de 7:00 heures à 12:00 heures
de 13:00 heures à 16:00 heures

- 13.02 Toutes modifications quant aux heures de travail doivent être faites après entente mutuelle entre les parties. La période de 12:00 heures à 13:00 heures est le temps d'arrêt pour prendre le repas.
- 13.03 Dans les cas d'urgence ou d'imprévu, l'Employeur peut modifier la période du repas pour les mécaniciens affectés à l'entretien ou réparation.
- 13.04 La semaine régulière de travail pour les gardiens est de quarante-six (46) heures. Pendant ses heures de travail, le salarié a droit de prendre un lunch sans réduction de salaire. Pour son travail exécuté le dimanche ou un des jours fériés prévus à l'article 10 ci-avant, le salarié est payé à taux et demi, tout en recevant ses indemnités pour ces jours fériés.
- Les gardiens qui travaillent entre 16:00 heures et 8:00 heures, ont droit à une prime de quinze cents (\$0.15) l'heure pour chaque heure travaillée. Cependant, le quatrième (4e), c'est-à-dire celui qui fait la rotation, conservera cette prime en autant qu'il sera gardien ou fera le ménage.
- 13.05 L'Employeur peut mettre en vigueur une équipe de nuit dont la semaine normale de travail est de quarante-deux (42) heures réparties de la manière suivante:
- du lundi au jeudi inclusivement:
- de 17:30 heures à 22:00 heures
de 23:00 heures à 3:30 heures
- le vendredi:
- de 17:30 heures à 22:00 heures
de 23:00 heures à 2:30 heures
- Les salariés faisant partie de cette équipe de nuit reçoivent une prime de trente cents (\$0.30) l'heure pour chaque heure travaillée. Pour cette équipe, s'il y a perte de temps à cause d'un jour férié tombant durant la semaine régulière de travail, le temps ainsi perdu, exclusion faite des heures du jour férié, pourra être repris au taux régulier du salaire après entente entre les parties.

- 13.06 Toutes modifications quant aux heures de travail doivent être faites après entente entre les parties. La période de 22:00 heures à 23:00 heures est le temps d'arrêt pour prendre le repas.
- 13.07 Tout travail exécuté en plus ou en dehors des heures prévues aux paragraphes 13.01, 13.04 et 13.05 du présent article 13, doit être rémunéré au taux du salaire et demi.
- 13.08 Si l'Employeur requiert les services d'un salarié ayant fait ses heures régulières de travail qui apparaissent à l'article 13, paragraphe 13.01, qui précède, pour occuper durant les fins de semaine la fonction de chauffeur de chaudière, de mécanicien de machine fixe ou de gardien, le temps supplémentaire de ce salarié est payé conformément au paragraphe 13.07 qui précède du présent article 13.
- 13.09 Le temps supplémentaire est volontaire. Le salarié à qui on demande de faire du temps supplémentaire doit en être avisé autant que possible cinq (5) heures à l'avance.
- 13.10 Il est entendu que le temps supplémentaire sur une opération doit être offert dans l'ordre suivant:
1. au salarié qui fait habituellement cette opération.
 2. au salarié ayant le nombre d'heures le plus élevé pour la journée de travail sur cette opération.
 3. au salarié immédiatement qualifié et ayant le plus d'ancienneté dans le département concerné.
- 13.11 Le temps supplémentaire doit être offert aux salariés réguliers avant d'être offert aux étudiants.

ARTICLE 14 - PERIODE DE REPOS

- 14.01 Pour chaque demi-journée de travail, les salariés ont droit à une période de repos de quinze (15) minutes; il est entendu qu'une sonnette annonce le retour au travail deux (2) minutes avant la fin de ladite période.

ARTICLE 14 - (suite...)

- 14.02 S'il y a une équipe de nuit, les salariés de cette équipe bénéficient également pour chaque demi-journée de travail d'une période de repos de quinze (15) minutes; il est entendu qu'une sonnette annonce le retour au travail deux (2) minutes avant la fin de ladite période.
- 14.03 Au cas de travail supplémentaire d'une durée de deux (2) heures et plus, une période de repos de quinze (15) minutes est accordée et payée après les deux (2) premières heures de travail; il est entendu qu'une sonnette annonce le retour au travail deux (2) minutes avant la fin de ladite période.

ARTICLE 15 - MINIMUM DE PAIE

- 15.01 Tout salarié qui se rapporte au travail aux heures régulières, sans avoir été avisé du contraire, doit recevoir une rémunération minimum équivalente à trois (3) heures de travail par appel, sujet à un maximum de quatre (4) heures par jour. Les dispositions de ce paragraphe sont applicables seulement si le salarié était au travail la journée précédente régulière de travail. Les dispositions du présent paragraphe ne s'appliquent pas à un arrêt des opérations de l'usine et ou d'un département, dans tous les cas de force majeure.
- 15.02 Tout salarié requis de se présenter à l'usine pour son travail, en dehors des heures régulières de travail, doit recevoir une rémunération minimum équivalente à trois (3) heures de travail.

ARTICLE 16 - SALAIRES

- 16.01 Les taux de salaire apparaissent à l'Annexe 'A' qui fait partie intégrante de la présente convention.
- 16.02 Les taux minima horaires à l'embauchage pour tous les salariés sont ceux prévus par le Décret du Meuble de la Province de Québec, augmentés de cinq cents (\$0.05).
- 16.03 L'employeur convient à la signature de la présente convention, d'ajuster les salariés selon les taux minima horaires de salaire prévus au paragraphe 16.02 qui précède du présent article 16.
- 16.04 Les taux minima horaires de salaire prévus au paragraphe 16.02 qui précède, s'appliquent également comme taux horaires garantis indépendamment du boni de production.
- 16.05 L'employeur convient de payer le boni au même taux que le salaire horaire.
- 16.06 Dans aucun cas, pour la durée de la présente convention, l'Employeur ne peut réduire les taux horaires actuels des salariés sauf et excepté dans les cas suivants:
1. lorsque le salarié applique et obtient par affichage, une tâche moins rémunérée;
 2. lorsque la description d'une tâche est modifiée au point d'en réduire la classification;
 3. lorsqu'un salarié est transféré à une tâche moins rémunérée par suite d'un manque de travail ou par l'application de l'ancienneté
- 16.07 Tout salarié d'une classe directe, transféré à la demande de l'employeur à une occupation mieux rémunérée de classe directe, reçoit le taux de classe de sa nouvelle occupation. Le même principe est employé lorsqu'il s'agit d'un salarié d'une classe indirecte transféré à une autre classe indirecte mieux rémunérée.

ARTICLE 16 - (suite...)

16.08 Tout salarié qui est appelé à travailler à plus d'une occupation durant une même journée est alors rémunéré au taux de la classe la plus élevée à laquelle il a travaillé durant cette même journée.

16.09 Les taux minima horaires de la classe directe s'appliquent également comme taux horaires garantis, indépendamment du boni de production.

16.10 Augmentation due au coût de la vie

Si l'indice des prix à la consommation (tous les éléments) tel qu'établi par Statistiques Canada, augmente de plus de 12% pour la période du 1er janvier 1981 au 31 décembre 1981, l'Employeur accordera à compter du premier jour de mars suivant cette période, une augmentation de salaire en pourcentage égale au pourcentage excédant l'augmentation de 12% de l'indice des prix à la consommation. Cette augmentation sera distribuée à tous les salariés en augmentant les taux de base par le même nombre de cents et sera en surplus de l'augmentation accordée à l'Annexe "A", c'est-à-dire à compter du 1er mars 1982. Ref. exemple Annexe "B" qui fait partie intégrante de la présente convention.

Le même principe est applicable pour la période du 1er janvier 1982 au 31 décembre 1982 en faisant les adaptations nécessaires.

16.11 Ajustements lors de modifications du salaire minimum

Advenant que pendant la durée de la présente convention, le salaire minimum soit augmenté de façon à ce que les taux des classes directes et indirectes soient affectés, ces taux doivent être ajustés pour maintenir entre ces différentes périodes proportionnellement le même décalage que celui qui est indiqué aux taux prévus à l'Annexe "A";

ARTICLE 17 - PRIME AU RENDEMENT

17.01 Principes généraux

Le Syndicat reconnaît à l'Employeur le droit de rémunérer ses salariés selon un système de prime au rendement.

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

- a) l'étude du temps et du mouvement (chronométrage);
- b) l'échantillonnage du travail;
- c) charte des données standards;
- d) toute autre technique convenue entre les parties;

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

17.02 Conditions matérielles

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

- a) la date;
- b) nom du département;
- c) titre de l'opération;
- d) identification de la machinerie;
- e) records des chronométrages;
- f) le nom de l'opérateur;
- g) le nom de la pièce sur laquelle on travaille;
- h) les éléments de la tâche.

Une description détaillée des différents éléments composant l'opération est faite, expliquée aux salariés concernés en présence du contremaître avant qu'une mesure (chronométrage) ayant pour objet immédiat l'établissement d'un standard de production, ne soit effectuée.

Les informations relatives aux études de temps sont à la disposition du technicien syndical en études de temps et mouvement pour consultation en tout temps sur demande formulée à l'Employeur.

17.03

Mesure de temps

Dans le cas de l'utilisation du chronomètre, la méthode utilisée est, si possible, celle du retour à zéro. En cas de grief, la méthode de "retour à zéro" a priorité. Chaque élément de l'opération est mesuré en nombre suffisant de fois pour obtenir une bonne stabilité de lecture; la longueur minimum des éléments manuels est recommandée à 0.10 minute, alors que la longueur maximum peut être 0.33 minute. Cependant, un élément plus long peut être accepté à la condition qu'il n'y ait manifestement pas de variable d'appréciation (plus ou moins 5%) d'allure au cours de sa durée.

17.04

Allure régulière ou normale

- a) L'allure de chaque élément est évaluée. L'allure normale ou régulière (75%) est le rythme où la vitesse effective qu'un exécutant moyen travaillant sans le stimulant d'une rémunération au rendement peut maintenir sans fatigue excessive ni physique ni mentale. Comme point de repère, à l'allure normale, on prend le rythme d'un homme de force physique moyenne marchant sans charge en ligne droite sur un sol uni à la vitesse de trois (3) milles à l'heure ou encore la distribution de cinquante-deux (52) cartes en quatre (4) paquets en trente (30) secondes. Aucune étude devant servir à établir un standard de production n'est prise sur un salarié ayant une allure inférieure à 60% ou supérieure à 105%.
- b) Le boni débute à une efficacité de 70%.
- c) Le système D.M.D. 70% est égal à 75% du système à 100%, tel que l'exemple suivant:

	<u>système 100%</u>		<u>système 70%</u>
	90 x 75		67.5%
allure normale	100 x 75	allure normale	75.0%
	110 x 75		82.5%
	120 x 75		90.0%
	130 x 75		97.5%
	140 x 75		105.0%

ARTICLE 17 - (suite...)

17.05 Allocation

Tout standard de production établi après la signature de la présente convention, contient une allocation minimum de 13.5% à l'exception des préposés au "filler" qui bénéficient d'une allocation de 16.5%.

Cette allocation couvre: fatigue, besoins personnels et divers.

17.06 Changement dans les standards

- a) Il est convenu qu'il n'y aura aucun changement dans les standards de production établis à moins que l'on ne fasse de changement dans le processus de travail (modifications de méthode de production, style, équipement, outillage, matériaux et séquence des opérations ou de modifications des éléments de travail dues à un changement dans le processus de travail qui augmentent ou diminuent le temps requis pour produire une unité de production;
- b) Tout changement dans les standards de production est fait au prorata du degré de changement dans le processus du travail ou des modifications des éléments de travail;
- c) Il est entendu qu'aucun changement autre que ceux autorisés par la clause 17.06 a) ne peut signifier une diminution du salaire horaire de base du salarié maintenu à l'occupation, excepté aux occupations affectées par les changements décrits au paragraphe 16.05 de l'article 16.

17.07 Standard de production

Un standard de production s'obtient de la façon suivante: (temps actuel ou chronométré) x (jugement d'allure en pourcentage à chaque élément) plus toutes les allocations. Le mot standard de production veut dire le temps alloué à 100%.

ARTICLE 17 - (suite...)

- 17.08 a) L'Employeur établit un standard de production qui est initialé par son représentant et donne communication par écrit au salarié et peut le mettre en vigueur; les informations relatives aux études de temps sont à la disposition du technicien syndical en études de temps et mouvement pour consultation en tout temps sur demande formulée à l'Employeur.
- b) La compagnie peut, en vue de l'établissement de standard, établir un standard temporaire, mais ce dit standard n'est valable que pour la production en cours à moins d'entente entre les parties.
- c) Si le Syndicat ou le salarié n'est pas satisfait du standard de production, il peut, entre le cinquième (5e) et le quinzième (15e) jour ouvrable de l'application de ce nouveau standard de production, soumettre le grief suivant la procédure normale de règlement de grief selon l'article 17.09.
- d) Dans le cas où le paragraphe 17.08 c) ne s'applique pas, le salarié ou le syndicat peut lors du deuxième (2e) essai, contester le standard de production.
- e) Tout standard de production doit donner une possibilité de 30% de boni.

17.09 Procédure de règlement de grief

- a) Lorsque naît un grief ou plainte concernant la prime au rendement, le salarié concerné, seul ou accompagné d'un représentant du Syndicat, doit soumettre verbalement le grief ou la plainte à son supérieur immédiat, suivant les dispositions du paragraphe 17.08 c), d);
- b) Le supérieur immédiat du salarié concerné doit rendre sa décision verbalement dans les deux (2) jours ouvrables de l'entrevue précitée;

ARTICLE 17 - (suite...)

- 17.09 c) Si le supérieur immédiat ne rend pas sa décision dans le délai prescrit ou si le Syndicat ou le salarié concerné, selon le cas, n'est pas satisfait de la décision, il doit en appeler par écrit au surintendant de production, en lui soumettant le grief, dans un délai de trois (3) jours ouvrables de l'expiration du délai mentionné au paragraphe 17.09 b);
- d) L'Employeur doit dans un maximum de trois (3) jours ouvrables de la réception de l'avis mentionné au paragraphe 17.09 c), rendre sa décision, par écrit, au salarié concerné ou au Syndicat, selon le cas;
- e) S'il y a encore désaccord entre les parties, si le Syndicat ou le salarié n'est pas satisfait de la décision, le Syndicat, dans un délai de cinq (5) jours ouvrables de l'expiration du délai mentionné au paragraphe 17.09 d), fait appel au conseiller syndical. Ce dernier rencontre la personne en charge des études de temps de l'Employeur pour discuter du grief, prendre des études de temps, comparer le standard de production de l'Employeur avec le standard obtenu par le conseiller syndical et consulter le salarié. L'Employeur fournit au conseiller syndical les informations suivantes:
- numéro de l'opération;
 - date de changement;
 - ancien standard de production et ses éléments de travail;
 - nouveau standard de production et ses éléments de travail;
- Le conseiller syndical et/ou des représentants du Syndicat peuvent rencontrer l'Employeur pour discuter dudit grief.
- f) Il est convenu, entre les deux parties, qu'un grief ne peut être soumis à l'arbitrage, si le résultat du temps alloué est inférieur ou supérieur à 5% du standard de production en litige, soit par le résultat de l'étude du conseiller syndical et celle du technicien patronal;

ARTICLE 17 - (suite...)

- 17.09 g) Si l'une ou l'autre des parties désire porter le ou les griefs à l'arbitrage, elle doit se prévaloir de son droit dans les dix (10) jours ouvrables suivant la dernière rencontre prévue au paragraphe 17.09 e), et en aviser l'autre partie par écrit;
- h) Dans les cinq (5) jours ouvrables suivant la réception de l'avis tel que mentionné à 17.09 g), les parties doivent s'entendre sur le choix d'un arbitre;
- i) A défaut d'entente, l'article 100 du Code du Travail s'applique et l'arbitre unique doit être un ingénieur industriel expérimenté et qualifié;
- j) La décision de l'arbitre unique est finale et lie les parties concernées, sans aucun autre recours;
- k) L'arbitre doit rendre sentence dans les trente (30) jours qui suivent la date de l'arbitrage; cette sentence est rétroactive à la date de la mise en vigueur du standard;
- l) Les frais et honoraires encourus pour les services de l'arbitre sont payés à parts égales par les deux (2) parties.

17.10 MAINTIEN DES TAUX

Un salarié affecté au plan de boni est payé à son taux de classe, majoré de 15% dans les cas suivants:

- a) lorsque les standards de production pour des opérations productives n'ont pas été établis;
- b) pour tous travaux à la préparation de nouveaux modèles et de gabarits;
- c) pour les salariés occupés à installer et défaire les stands des expositions de Montréal et Toronto;
- d) les salariés occupés à travailler à des fonctions rémunérées selon le système au rendement qui doivent travailler à l'heure à la demande de l'Employeur, sont rémunérés à leur taux de classe majoré de 15%, tel que spécifié ci-haut, excepté dans les cas suivants pour lesquels ils ne reçoivent que leur taux de classe sans prime de 15%:

ARTICLE 17 - (suite...)

17.10 (suite...)

- d)
1. ménage;
 2. réparation de machines;
 3. entretien et réparation de bâtisses;
 4. camionneurs;
 5. chauffeurs de chaudières.

17.11 Conditions spéciales

- a) Le préposé désigné par le Syndicat appelé conseiller syndical, pourra si nécessaire, faire des études et vérifications de temps pendant une période minimum de cinq (5) heures par semaine avec paie au taux qu'il aurait autrement reçu s'il n'avait effectué ces études, toutefois, si nécessaire et après entente entre ce conseiller et l'Employeur, cette période pourra être extensionnée le temps qu'il faut pour permettre audit conseiller d'accomplir son travail; il est aussi convenu entre les parties, que le nombre d'heures maximum ne doit pas dépasser un maximum de 250 heures par année.
- b) L'Employeur s'engage si la chose est possible et si le départ du salarié concerné ne nuit pas aux opérations de la compagnie à libérer un salarié tout en conservant son droit d'ancienneté et les privilèges que ce droit lui confère en vertu des dispositions de la présente convention; le salarié concerné doit être choisi entre deux (2) candidats désignés à l'avance et pourront alterner. Il est convenu que le temps alloué à cette fin ne doit pas dépasser un maximum de vingt (20) jours ouvrables par année;
- Cette libération sert pour les cas suivants:
1. - cours en étude du travail;
 2. - cours en évaluation des tâches;
 3. - cours de perfectionnement.
- c) Toutefois, dans le cas où l'Employeur s'adjoit les services du délégué syndical comme représentant patronal, le coût requis pour l'entraînement du nouveau délégué choisi par le Syndicat est payé par l'Employeur.

ARTICLE 17 - (suite...)

17.12 La prime au rendement se calcule et se paie sur une base hebdomadaire. Toutefois, si un salarié est changé d'opération à la demande de l'Employeur et qu'à cause de ce changement, il obtient pour une journée donnée un rendement inférieur au rendement normal (70%), il sera alors rémunéré pour les heures effectivement travaillées durant cette même journée comme s'il avait fourni un rendement normal (70%).

ARTICLE 18 - PAIE

18.01 Le salaire est payable à tous les jeudis de chaque semaine. Si le jour de la paie est un jour férié, la paie aura lieu le jour précédant. Les détails suivants doivent être communiqués aux salariés avec leur salaire:

1. le nom et prénom du salarié;
2. la date et la période de paie;
3. le taux de salaire;
4. le temps supplémentaire;
5. les déductions faites;
6. le montant net payé.

ARTICLE 19 - PROCEDURE DE GRIEF

19.01 S'il y avait grief entre un ou des salariés et l'Employeur, l'on procédera à son règlement de la façon ci-après prévue:

19.02 Première étape:

Le salarié accompagné d'un officier du Syndicat doit d'abord soumettre son grief à son contremaître dans les cinq (5) jours ouvrables de l'événement qui a donné naissance au grief ou de la connaissance de cet événement. Le contremaître rend sa décision dans les deux (2) jours ouvrables suivant la présentation du grief.

ARTICLE 19 - (suite...)

19.03 Deuxième étape:

Si la décision rendue en première étape n'est pas satisfaisante ou si aucune décision n'est rendue dans le délai prescrit, le grief doit alors être soumis par écrit au Directeur de la Production dans les trois (3) jours ouvrables suivant la décision rendue ou qui aurait dû être rendue en première étape. Le Directeur de la Production rend sa décision dans les trois (3) jours ouvrables de la réception du grief en deuxième étape.

19.04 Troisième étape:

Si la décision rendue en deuxième étape n'est pas satisfaisante ou si aucune décision n'est rendue dans le délai prescrit, le grief doit être soumis par écrit au Comité de Relations Industrielles dans les cinq (5) jours ouvrables suivant la décision rendue ou qui aurait dû être rendue en deuxième étape.

19.05 Quatrième étape:

Si le grief n'est pas réglé dans les cinq (5) jours ouvrables de sa présentation au Comité de Relations Industrielles, il doit être soumis par écrit au Vice-Président exécutif dans les cinq (5) jours ouvrables suivants. Le Vice-Président exécutif rend sa décision dans les cinq (5) jours ouvrables de la réception du grief en quatrième étape.

19.06 Si la décision rendue en quatrième étape n'est pas jugée satisfaisante ou si aucune décision n'est rendue, le grief doit être soumis à l'arbitrage conformément aux dispositions de l'article 21 de la présente convention.

19.07 Un grief collectif doit être soumis par le Syndicat par écrit directement à la troisième étape dans les huit (8) jours ouvrables suivant l'événement qui a donné lieu au grief ou la connaissance de cet événement.

ARTICLE 20 - COMITE DE RELATIONS INDUSTRIELLES

- 20.01 Dans les trente (30) jours qui suivront la signature de la présente convention, un Comité de Relations Industrielles sera constitué et composé de deux (2) représentants du Syndicat ouvrier de l'usine et de deux (2) représentants de l'Employeur.
- 20.02 Les membres du Comité de Relations Industrielles auront pleine et entière liberté d'action qu'ils sont tenus d'exercer en toute franchise et loyauté au meilleur de leur connaissance et de bonne foi. Un membre représentant le Syndicat ne saurait être pénalisé d'aucune façon dans ses relations personnelles avec l'Employeur à cause de son travail au sein du Comité.
- 20.03 Le Comité de Relations Industrielles se réunit, au besoin, sur demande de l'une des parties intéressées. Les séances se tiennent pendant les heures de travail, si possible, et ce, sans perte de salaire. Les membres sont autorisés à faire les règlements nécessaires pour assurer le bon fonctionnement du Comité et l'on doit rédiger un procès-verbal de chaque réunion.
- 20.04 Le Comité de Relations Industrielles aura le pouvoir de surveiller et d'assurer l'application de la présente convention et aussi celui d'étudier et de régler les réclamations, les disputes et les plaintes faites par le Syndicat ou par l'Employeur.

ARTICLE 21 - ARBITRAGE

- 21.01 Un grief non réglé doit être porté à l'arbitrage dans les quinze (15) jours ouvrables de la décision rendue en quatrième étape ou de l'expiration des délais pour la rendre, par avis écrit à l'autre partie. L'avis d'arbitrage doit suggérer trois (3) noms d'arbitres susceptibles d'entendre l'affaire. A défaut d'entente entre les parties sur le choix de l'arbitre dans les dix (10) jours ouvrables de la réception de l'avis d'arbitrage, l'une ou l'autre des parties peut s'adresser au Ministre du Travail afin qu'un arbitre soit désigné.

ARTICLE 21 - (suite...)

21.02 Pouvoir de l'arbitre

1. L'arbitre a le pouvoir de maintenir, annuler la décision de l'Employeur et de rendre toute décision équitable dans les circonstances;
2. Dans le cas de mesures disciplinaires, l'arbitre a le pouvoir de:
 - a) maintenir, modifier ou annuler la décision de l'Employeur;
 - b) réinstaller le salarié dans tous ses droits et ordonner le remboursement de l'équivalent du salaire et des autres avantages pécuniaires dont l'a privé la suspension ou le congédiement. Si le salarié a travaillé ailleurs au cours de la période de suspension ou du congédiement, le salaire ainsi gagné peut être déduit du remboursement.
 - c) rendre toute décision équitable dans les circonstances.

21.03 La décision de l'arbitre est finale et lie l'Employeur, le Syndicat et le ou les salarié(s) concerné(s).

21.04 Les parties s'engagent à payer à parts égales les frais et honoraires de l'arbitre.

21.05 L'arbitre doit rendre ses décisions en se basant sur les dispositions de la présente convention et il ne lui est pas permis d'amender ou de modifier lesdites dispositions ou d'y ajouter quoique ce soit.

ARTICLE 22 - AUTRES CONDITIONS

- 22.01 Si au cours de la présente convention, il y avait réduction des heures de travail autres que celles spécifiées à l'article 13 de la présente convention, par le Décret régissant l'industrie du meuble dans la Province de Québec, l'Employeur s'engage à compenser pleinement dans le salaire horaire de base, la première heure de travail et cinquante pour cent (50%) des heures additionnelles réduites.
- 22.02 a) Dans le cas de décès du conjoint ou d'un enfant, un salarié bénéficie de quatre (4) jours de congé payé, le dernier étant le jour suivant celui des funérailles.
- b) Dans le cas de décès du père, de la mère, d'un frère, d'une soeur, du beau-père, de la belle-mère, un salarié bénéficie de trois (3) jours de congé payé, le dernier étant le jour des funérailles.
- c) Dans le cas de décès d'un beau-frère ou belle-soeur, le salarié bénéficie d'un (1) jour de congé payé, soit le jour des funérailles.
- d) Tous les congés mentionnés aux paragraphes a), b), c), du présent article ne sont payés par l'Employeur que s'ils coïncident avec des jours ouvrables pour le salarié concerné; l'indemnité payable lors d'un tel congé est la suivante:
1. le salarié travaillant continuellement à l'heure reçoit son taux de classe multiplié par le nombre d'heures que le salarié aurait été appelé à travailler ce jour-là;
 2. le salarié travaillant avec prime au rendement reçoit son taux horaire de base multiplié par le nombre d'heures que le salarié aurait été appelé à travailler ce jour-là, majoré de vingt pour cent (20%).

22.03 a) L'Employeur fournit les vêtements nécessaires de protection (3 paires de pantalon maximum par année) aux salariés suivants:

préposés à la peinture;

préposés au polissage;

préposés à l'application de la colle;

chauffeurs de chaudières;

mécaniciens.

Une paire de gants est aussi fournie aux préposés au chargement et déchargement des miroirs.

b) L'Employeur continue sa pratique actuelle concernant l'octroi de souliers et couvre-tout aux salariés préposés au "filler".

22.04 Lorsqu'un salarié se blesse en devoir et est incapable de continuer son travail, il est rémunéré pour la journée entière de l'accident à son taux de classe de la journée en cours majoré de son rendement moyen de la semaine précédente, à condition que cette incapacité soit confirmée par le médecin.

Un employé requis de se présenter à la clinique locale pendant les heures de travail pour faire enlever des pansements appliqués à la suite d'un accident de travail chez l'Employeur, a droit d'être rémunéré pour le temps perdu jusqu'à concurrence d'un maximum d'une (1) heure à son taux de base.

ARTICLE 23 - CLASSIFICATION ET EVALUATION DES TACHES

23.01 Le manuel d'étude pour la description et la classification des tâches daté du 1er octobre 1970, ci-après appelé: "LE MANUEL" y compris le pointage des tâches tel que négocié et paraphé par les parties, fait partie intégrante de la présente convention.

ARTICLE 23 - (suite...)

- 23.02 Le tableau des opérations ainsi que leurs numéros, pointage, classe, apparaît à l'appendice "C".
- 23.03 Les appendices font partie intégrante de la présente convention.
- 23.04 Il est convenu qu'un salarié nouvellement embauché, travaillant sur une tâche classée comme directe, sera payé au taux de la classe lorsque celui-ci aura atteint un rendement moyen de 85% pour une période de vingt (20) jours de travail consécutifs. Pour bénéficier de la rétroactivité du taux de la tâche, le nouveau salarié devra avoir maintenu un rendement moyen minimum de 85% durant une période de vingt (20) jours consécutifs de travail.
- 23.05 La période maximum de paie au taux d'embauchage sera le temps alloué au facteur d'expérience.
- 23.06 Pour les nouveaux salariés travaillant sur une tâche classée comme indirecte, la période maximum de paie au taux d'embauchage sera de soixante cinq (65) jours de travail, après quoi, ils seront payés au taux de la classe.
- 23.07 Il est aussi convenu que lors d'un transfert permanent par affichage, le taux de la tâche sera mis en application au moment du transfert.
- 23.08 Il est convenu que lorsqu'un salarié a travaillé une partie de journée sur une tâche au taux de classe directe et une partie de journée sur une tâche au taux de classe indirecte, ce salarié est payé au taux de la classe directe majoré de son boni produit pour la période qu'il a fait sous cette dite classe directe et majoré de quinze pour cent (15%) pour la période qu'il a fait sous la classe indirecte, sujet aux exceptions stipulées au paragraphe 17.10 d) de l'article 17.

ARTICLE 24.- DUREE DE LA CONVENTION

24.01 La présente convention collective de travail est en vigueur pour une durée de trois (3) ans, soit du 1er mars 1982 au 28 février 1985.

Cependant, à la fin de la deuxième (2e) année contractuelle, c'est-à-dire le 1er mars 1984, il y aura réouverture de la négociation sur l'appendice "A" de la présente convention (salaires) ainsi que sur le dépôt en fiducie de l'indemnité de vacances.

La réouverture de la négociation donne droit à tous les recours prévus par le Code du travail en cas de différend ou de refus de négocier.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé, à Princeville, ce 29.^{ème} jour du mois d'octobre 1982.

SYNDICAT DES TRAVAILLEURS
DU MEUBLE DE PRINCEVILLE

Laurion Guillemette
Michel Boulanger
Jacques Boivin

LES MEUBLES PRINCEVILLE
INC.

Robert Fauriol
Alain Fauriol

ANNEXE "A"

SALAIRES

Il est convenu qu'à la suite de la négociation de la présente convention collective, les augmentations de salaire suivantes sont accordées:

	<u>CLASSE DIRECTE</u>	<u>CLASSE INDIRECTE</u>
1er mars 1981	.60 ¢	.70 ¢
1er mars 1982	.65 ¢	.75 ¢
1er déc. 1983	.75 ¢	.85 ¢

En conséquence, les taux de salaire seront les suivants:

1) Classe directe

<u>Classe</u>	<u>1er mars 1981</u>	<u>1er mars 1982</u>	<u>1er déc. 1983</u>
5	5.95	6.60	7.35
4	6.06	6.71	7.46
3	6.18	6.83	7.58
2	6.29	6.94	7.69
1	6.41	7.06	7.81

2) Classe indirecte

5	6.77	7.52	8.37
4	7.02	7.77	8.62
3	7.29	8.04	8.89
2	7.55	8.30	9.15
1	7.81	8.56	9.41

A N N E X E "B"

INDEXATION

Conformément à l'art. 16.10 de la convention, à compter du 1er mars 1982, l'Employeur convient d'accorder aux salariés de la main d'oeuvre directe et indirecte, une augmentation additionnelle sur celle prévue à l'Annexe "A", basée sur le coût de la vie de l'année de calendrier 1981.

Les parties conviennent de se baser exclusivement sur les données publiées par le Bureau de la Statistique Canada relativement à l'indice des prix à la consommation (tous les éléments) Canada (base de 1971 = 100 ou toute autre base de calcul y étant substituée par le Bureau de la Statistique du Canada).

Le pourcentage en surplus de 12.0% d'augmentation sera compensé de la façon suivante:

Le calcul du pourcentage d'augmentation du coût de la vie de l'année de calendrier 1981 sera fait en divisant le nombre de points d'augmentation de l'année 1981 sur le total des points à la fin de 1980.

Soit: si au cours de l'année 1981, le nombre de points augmente de 25, et qu'à la fin de 1980, le nombre de points soit de 200, le calcul se fera de la façon suivante:

$$\frac{25}{200} = 12.5\%$$

Ceci équivaut au pourcentage (%) d'augmentation du coût de la vie.

12.5% (coût de la vie) moins 12.0% base de l'indexation, égalera 0.5% à compenser.

0.5% x le taux effectivement payé à la classe 3 (directe) au 31 décembre 1981 égalera ~~0.1875~~ ^{0.1875} qui sera traduit par 0.02 cents d'augmentation additionnelle pour les classes directes. De même que pour les classes indirectes, taux effectivement payé à la classe 3 (indirecte) au 31 décembre 1981. Cette augmentation sera payée respectivement selon le calcul des classes. RT RT

Le cent sera complété en plus si le troisième (3e) décimal est cinq (5) et plus et sera ramené si le troisième (3e) décimal est quatre (4) et moins.

A N N E X E "C"

TABLEAU DES OPERATIONS

1. INDIRECT

<u>Nom de l'opération</u>	<u>Points</u>	<u>Classe</u>
Entretien général (mécanicien)	205	1
Camionnage extérieur	170	3
Camionnage	165	3
Pilage du bois	115	5
Echantillonneur	175	3
Ménage	110	5
Réparation meubles (junior)	125	5
Réparation meubles (senior)	175	3
Transport et placage de matériel	100	5
Dévelop. prod. & ref. des réparations	180	2
Approvisionnement mat. & décapage	160	3
Inspection finale (dept. 560)	165	3
Ajustement ("set up") de moulureuse (sticker)	190	2
Décapage et sablage de meubles	130	4
Ouvrage général et aide expédition	115	5
Entretien bâtisses et échantillonnage	175	3
Aide mécanicien et menuisier	130	4
Aide magasinier	& inspection	
Meubles retournés	140	4
Gardien	--	--
Opérateur de monte charge (lift)	165	3

TABLEAU DES OPERATIONS

2. DIRECT

DEPARTEMENT 510 et 515 DEBITAGE

<u>Nom de l'opération</u>	<u>No.opération</u>	<u>Points</u>	<u>Classe</u>
Tronçonneuse (opérateur)	1001	165	2
Tronçonneuse (contrôleur)	1001	115	4
Délineuse (opérateur)	1003-1007	160	2
Délineuse (aide-solide)	1007	115	4
Délineuse (aide-panneau)	1003	120	4
Colleuse électronique (opérateur)	1002	165	2
Colleuse électronique (aide)	1002	110	4
Planeur (opérateur)	1006-8	130	3
Planeur (aide)	1006-8	105	5
Tenonneuse solide (opérateur)	2525	170	1
Tenonneuse solide (aide)	2525	95	5
Récupération perte	1009	120	4
Moulineuse (opérateur)	1504-1504A	165	2
Inspection (solide)	1560	115	4
Sableuse à moulures (opérateur)	1519	145	3
Sableuse à moulures (aide)	1519	90	5
Scie à refendre côtés de tiroirs (op.)	1011	120	4
Scie à refendre côtés de tiroirs (aide)	1011	95	5
Débitage panneaux (opérateur)	1010	150	2
Débitage panneaux (aide)	1010	135	3
Couper moulures long. et inspecter	1503	125	4

TABLEAU DES OPERATIONS

DIRECTDEPARTEMENT 520 et 525 VENEER & MACHINAGE

<u>Nom de l'opération</u>	<u>no. opération</u>	<u>Points</u>	<u>Classe</u>
Taillage Veneer de face combiné	2011	175	1
Taillage Veneer de face (sans comb.)	2001	155	2
Taillage merisier (sheridan)	2002	145	3
Taillage bandes (sheridan)	2012	115	4
Faire joints sur veneer de face	2003	135	3
Pressage de veneer (opérateur)	2004	95	5
Pressage de veneer (aide)	2014	85	5
Poser colle veneer	2005	90	5
Tapeless	2006	120	4
Inspection Veneer	2007	135	3
Collage joints papier (opérateur)	2008	130	3
Collage joints papier (aide)	2018	90	5
Colleuse (opérateur)	2509	170	1
Refendage de l'inspection	2017	---	3
Colleuse (aide)	2509	125	4
Colleuse alimenteur	2509	110	4
Sableuse courroie large (op.)	2501	125	4
Sableuse courroie large (aide)	2501	120	4
Tenonneuse plaqué (opérateur)	2505	185	1
Tenonneuse plaqué (aide)	2505	115	4
Assemblage & soufflage	2503	100	5
Scie à refendre (opérateur)	2504	115	4
Scie à refendre (aide)	2504	100	5
Numérotage	2506	105	5
Colleuse de bande (opérateur)	2514	195	1
Colleuse de bande (aide)	2514	125	4
Colleuse de bande (aide opérateur)	2514	180	1

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

TABLEAU DES OPERATIONS

DIRECT

DEPARTEMENT 530 MACHINAGE

Queue d'aronde (côtés tiroirs)	3050	100	5
Queue d'aronde (devants tiroirs)	3050	105	5
Perçeuse double à pédale	3029	125	4
Mortaiseuse	3010	130	3
Perçeuse à table horizontale	3008	---	4
Perçeuse horizontale (miroirs)	3019	105	5
Perçeuse multiple automatique	3009	150	2
Toupie à rainure	3007	170	1
Toupilleur (tête double)	3006	175	1
Scie à découper	3003	145	3
Scie à refendre (opérateur)	3004	165	2
Scie à refendre (aide)	3004	100	5
Perçeuse et rainure (pattes)	3011	105	5
Bell	3001	160	2
Coller bandes à chaud ou froid	3525	125	4

DEPARTEMENT 535 SABLAGE

Inspection et réparation	3560	120	4
Cloueuse automatique	4001	145	3
Boucher trous clous des portes	3559	90	5
Sableuse stroke double	3513	140	3
Sableuse à poulie molle manuelle	3515	---	---
Sableuse à ballon ou poulie molle	3517	110	4
Sableuse vert, sur poulie	3518	110	4
Sableuse à profil	3519	125	4
Sand-O-Flex	3520	90	5
Sableuse à courroie stroke & moulures	3524	160	2
Sableuse à poulie sur table	3526	---	---
Sablage à la main	3559	105	5
Sableuse à courroies doubles (op.)	3514	145	3
Sableuse à courroies doubles (aide)	3514	120	4

DIRECTDEPARTEMENT 540 & 545 ASSEMBLAGE

Sous Assemblage Divers	4002	115	4
Assemblage & sous assemblage miroirs	4002	125	4
Couper pentures	4003	---	---
Visser pentures & plaques	4004	---	---
Ass. tiroirs & boucher queue d'aronde	4521	115	4
Lancaster	4525	95	5
Crampe à caisse (BT-C-GR) (opérateur)	4531	150	2
Crampe à caisse (BT-C-GR) (aide)	4531	110	4
Crampe à caisse (TN-C) (opérateur)	4531	135	3
Crampe à caisse (TN-C) (aide)	4531	105	5
Crampe (TP)	4531	135	3
Assemblage table	4531	135	3
Ajuster tiroirs et portes	4541	170	1
Sablage de finition	4591	115	4
Inspection au sablage de finition	4592	120	4

DEPARTEMENT 550 PAINT-SHOP

Opérateur de fusil P.S. manuel	155	2
Aide opérateur de fusil P.S. manuel	105	5
Toner Sap Stain & Sealer int.	140	3
Appl. et essuyer filler dessus caisses	110	4
Appl. Toner Wash Coat & Filler edges tiroirs	140	3
Sabler le toner, wash coat et aide appl. filler sur edges tiroirs	110	4
Appliquer Filler ou Glaze	130	3
Essuyer Filler et faire High Light	130	3
Inspection Filler ou Glaze et charger et décharger	120	4
Appliquer Distress	110	4
Appliquer Opaque sur bout et dos de caisses	120	4
Uniformiser foam, plastic et caisses	150	2
Ombrager (Shading)	170	1
Appliquer Sealer	140	3
Rayer meubles	115	4
Sabler Sealer Int. & Ext. 1er et 2e	110	4
Opérateur de fusil (1er lacquer)	145	3
Opérateur de fusil (2e lacquer)	155	2

ANNEXE "C" (suite...)

DIRECT

DEPARTEMENT 560 EMBALLAGE

Lainage et Sablage	6000	105	5
Polissage	6001	150	2
Posage de poignées - Ass. divers	6003	125	4
Emballage de caisses	6004	125	4
Lainer - Emballer têtes de lit	6004	120	4
Emballage de miroirs	6005	160	2
Entreposer meubles	6006	120	4
Ajustement de miroirs & tête de lit	6007	---	---

Monsieur,

Nous voulons par la présente vous indiquer que les études de temps effectuées en conformité avec la convention collective seront faites à l'encre. Nous donnerons également au salarié concerné l'opportunité d'initialer l'étude s'il le désire, avec le jugement d'allure avant d'être calculé. Une telle initiale ne pourra valoir que comme accusé réception.

Bien à vous

Robert Fauteux