

04568-2

C.A.E. 2550 NO.CDNV. 45682
AFFIL. 7 NB.EMPL. 45
EMP.CDNV. 0 ET.GEOD. 34440 40
PERS.VIS. 7 NO.ACC. Q21762002
DATE FOR. 040017



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

04568-2

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 21762-02
Date	Signature 84-05-31	Reception 84-06-04	Durée	Du 84-04-02	Au 87-03-31	Nombre de salariés régis par la convention collective 45

Association	Employeur
<input checked="" type="checkbox"/> Déposant Union Internationale des Porteurs de l'Amérique du Nord, local 573 36, rue Ste-Marie Victoriaville (Québec) G6P 1E1 ATT.: <u>M. Richard Provencher</u>	<input type="checkbox"/> Déposant Vic Mobilier de Magasins (1977) Inc. 1440, rue Notre-Dame Ouest Victoriaville (Québec) G6P 7L7
<input type="checkbox"/> Déposant, si autre que les parties	Région <u>4.01</u> Activité <u>2660 (3)</u> Affiliation <u>F.T.Q. (7)</u>

49p.

Si 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

Pour le commissaire général du travail

Signature *Henriette Gagnon* Date 84-06-21

pour renseignements

425, St-Amable, Québec G1R 4Z1 — 643-4970

255 est, rue Crémazie, Montréal H2M 1L5 — 873-4357

RECHERCHE

ci-après désignée l'UNION, par l'intermédiaire de son agent, le local 573, agissant en son nom et au nom des employés actuels et futurs et désignés collectivement:

"LES EMPLOYÉS OU L'UNION"



CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

INTERVENUE

ENTRE:

VIC MOBILIER DE MAGASINS (1977) INC.,
corporation légalement constituée ayant
sa place d'affaires à Ste-Victoire d'Ar-
thabaska, 1440, Notre-Dame Ouest, ses
successeurs ou ayants droit:

Ci-après appelée: "L'EMPLOYEUR"

ET:

UNION INTERNATIONALE DES REMBOURSEURS
DE L'AMERIQUE DU NORD (C.T.C.),
ci-après désignée l'UNION, par l'in-
termédiaire de son agent, le local
573, agissant en son nom et au nom des
employés actuels et futurs et désignés
collectivement:

"LES EMPLOYES OU L'UNION"

ARTICLE 1 COOPERATION MUTUELLE ET RECONNAISSANCE

1.01 L'Union coopérera avec l'Employeur afin de promouvoir le bien-être des employés et l'efficacité du fonctionnement de l'usine.

1.02 L'Employeur reconnaît l'Union comme le seul agent négociateur pour tous ses employés salariés au sens du Code du Travail, à l'exception des contremaîtres et des employés de bureau, conformément au certificat d'accréditation émis par la Commission des Relations de Travail du Québec.

ARTICLE 2 DROITS DE LA GERANCE

2.01 L'Union reconnaît que l'Employeur a le droit de gérer et d'opérer son établissement, ses machines et son équipement et de conduire son entreprise sujet aux restrictions imposées par la loi ou par la présente convention, l'Employeur conservant tous les droits et privilèges qui ne sont pas spécifiquement abandonnés ou restreints par la présente convention, incluant sans restreindre la portée générale de ce qui suit:

- a) le droit de diriger le personnel, de maintenir l'ordre et la discipline et d'assurer la sécurité et l'efficacité des opérations;
- b) le droit de faire des règlements et de les amender, de suspendre, de congédier ou autrement discipliner pour juste cause;

- 2.01
- c) le droit d'embaucher, mettre à pied, promouvoir, transférer et classifier les employés;
 - d) le droit d'innover, changer, améliorer les méthodes et les facilités de travail;
 - e) le tout sujet au droit des employés de faire un grief en conformité avec la présente convention collective de travail.

ARTICLE 3 SECURITE SYNDICALE ET RETENUE DES COTISATIONS

3.01 En plus de reconnaître l'accréditation de l'Union par le Ministère du Travail et de la Main-d'Oeuvre du Québec, l'Employeur reconnaît le droit aux salariés de devenir membres de l'Union et consent à rejeter à leur égard, toute forme de discrimination, de coercition ou d'interférence du fait de l'appartenance à ladite Union.

3.02 Dès qu'un salarié sera embauché, dans la semaine qui suit, l'Employeur en avertira l'Union par écrit. Cet avis devra faire mention du nom du nouveau salarié ainsi que de son numéro de téléphone, de sa date d'embauchage et de son taux horaire.

3.03 L'Employeur reconnaît à l'Union le droit de percevoir une cotisation de ses membres.

- 3.04 L'Employeur convient de déduire du salaire de tout salarié couvert par la présente convention, sur sa paye régulière, les cotisations syndicales hebdomadaires, régulières et spéciales au montant tel que déterminé par l'Union.
- 3.05 Tous les salariés seront obligés comme condition d'emploi, d'être et de demeurer membres en règle de l'Union. La première cotisation syndicale sera perçue à compter du lundi suivant la date d'embauche.
- 3.06 Les nouveaux salariés devront adhérer à l'Union dans les soixante (60) jours de travail suivant la date de leur embauchage.
- 3.07 La période d'essai de tout nouveau salarié est limitée à soixante (60) jours de travail à compter de sa date d'entrée.
- 3.08 Les frais d'initiation seront perçus à compter du lundi suivant la période d'essai mentionnée à l'article 3.06.
- 3.09 L'Employeur s'engage à faire remise au secrétaire-trésorier de l'Union le ou avant le 10 de chaque mois, les frais d'initiation, cotisations syndicales hebdomadaires, régulières et spéciales, arrérages, qu'il aura perçus au cours du mois précédent sur le salaire de tous les salariés couverts par la présente convention collective. Chaque remise devra être accompagnée d'un état indiquant les noms des salariés, la nature des déductions et les montants de chacune.

3.10

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

3.11

Dans le cas où un salarié ne se conforme pas à la condition ayant trait à son adhésion à l'Union, tel que stipulé dans la clause, soit en cessant d'être membre de l'Union ou en refusant d'y adhérer, l'Employeur devra renvoyer ce salarié à la demande écrite de l'Union.

ARTICLE 4 HEURES DE TRAVAIL

4.01 Pour la durée de la présente convention, la semaine régulière de travail sera de quarante et demie (40 $\frac{1}{2}$) heures, réparties de la manière suivante:

Du lundi au jeudi inclusivement:

De 07H30 à 12H00 et de 13H00 à 17H00

Le vendredi:

De 07H30 à 12H00 et de 13H00 à 15H00

4.02 En cas de mises à pied temporaires, il y aura diminution du personnel par ordre d'ancienneté, à moins d'entente contraire entre les parties.

4.03 Dans les cas de mises à pied, le personnel est diminué par ordre d'ancienneté et une liste des employés visés par cette mise à pied est affichée dans l'usine et copie est remise au président du comité d'usine quatre (4) jours ouvrables au préalable. Le présent délai d'affichage ne s'applique pas dans les cas de mises à pied par suite de force majeure.

Dans l'éventualité où un salarié aurait reçu un avis de mise à pied, l'Employeur pourra cependant obliger ce dernier à demeurer au travail sans interruption, si cette demande est faite au salarié alors qu'il est encore sur les lieux du travail.

ARTICLE 5

TEMPS SUPPLEMENTAIRE

5.01

Tout travail accompli en dehors des heures régulières en aucun des jours de la semaine régulière de travail, tel que stipulé à l'article précédent sera considéré comme temps supplémentaire et rémunéré au taux de temps et demi.

5.02

Il est entendu que tous les salariés seront libres d'accepter ou de refuser de travailler en dehors de leurs heures régulières de travail. Aucun salarié ne fera du temps supplémentaire à moins d'avoir été expressément autorisé par l'Employeur ou son représentant.

Avis sera donné au salarié au départ du midi, s'il y a du travail supplémentaire à exécuter le soir. Ce préavis ne sera pas nécessaire dans les cas exceptionnels.

5.03

Après douze (12) heures de travail en temps supplémentaire, dans une même semaine de travail, toute heure additionnelle sera payée au taux de temps double.

5.04

Pour le temps supplémentaire qui est prévisible au départ du midi, ce temps sera attribué de la façon suivante:

- a) par ancienneté, dans le département concerné, en autant que le salarié soit qualifié;
- b) par ancienneté d'usine, en autant que la personne soit qualifiée;

Cependant, cette clause ne s'applique pas au chargement des camions, si tel temps supplémentaire est pour une durée inférieure d'une demi-heure (1/2 heure).

ARTICLE 6DIMANCHES ET JOURS FERIES

6.01 Tous les salariés qui ont complété deux (2) ans de travail pour l'Employeur seront rétribués pour les jours de fêtes suivants: la rétribution que les employés recevront pour chacun de ces jours de fête, sera l'équivalent d'une journée régulière de travail au taux régulier.

- le Jour de l'An
- le 2 janvier
- le lundi de Pâques
- la Saint-Jean-Baptiste
- la Fête de la Reine
- la Confédération
- la Fête du travail
- l'Action de Grâces
- le 24 décembre
- le Jour de Noël
- le 26 décembre
- le 31 décembre

A ces fêtes s'ajoute un (1) congé mobile par année de convention pour chaque employé qui a complété deux (2) ans de travail pour l'Employeur, ledit congé mobile pouvant être pris en tout temps de l'année moyennant préavis de cinq (5) jours ouvrables à la Compagnie, et pas plus de cinq (5) employés à la fois dans un même département ne pourront prendre ce congé mobile. Dans le cas où plus de cinq (5) employés demanderaient de prendre à une même date ce congé mobile, c'est la règle de l'ancienneté qui déterminera ceux des salariés qui pourront en bénéficier.

Dans le cas d'un salarié absent du travail pour cause de maladie ou accident, il peut utiliser ce congé mobile à titre de congé de maladie, et autant que possible, il s'efforcera d'aviser la Compagnie de son absence le jour même avant 9:00 heures a.m.

Ce congé mobile peut être pris en journée complète d'absence, à moins qu'il y ait entente contraire entre les parties, mais le total des heures d'absence ne peut excéder la durée d'une journée normale de travail.

6.02

Tous les salariés ayant complété trente (30) jours de travail pour l'employeur mais moins de deux (2) ans seront rétribués pour les jours de fêtes suivants:

- Le Jour de l'an
- Le 2 janvier
- Le lundi de Pâques
- La St-Jean Baptiste
- La Confédération
- La Fête du Travail
- Le 24 décembre
- Le Jour de Noël
- Le 26 décembre
- Le 31 décembre

6.03

Tout travail exécuté le dimanche ou les jours de fête plus haut mentionnés, sera rétribué en double par rapport au taux régulier en plus du paiement de la fête, s'il y a lieu.

Pour bénéficier de ces jours fériés, le salarié doit travailler au moins quatre heures trente minutes (4:30) le jour du travail qui précède immédiatement et au moins quatre heures trente minutes (4:30) le jour de travail qui suit immédiatement à moins qu'il n'obtienne à l'avance la permission écrite de son Employeur ou que son absence n'en soit une prévue à la convention collective ou qu'il soit absent pour raison valable.

- 6.04 Dans le cas d'un salarié malade et pouvant fournir un certificat médical, si exigé par l'Employeur, ce dernier convient de payer le salarié pour son jour de fête si ce jour de fête tombe dans les trente (30) premiers jours de sa maladie; dans les trente (30) premiers jours d'absence dans les cas d'un accident de travail, l'Employeur ne sera tenu de payer que l'excédent de ce que verse la C.S.S.T. au salarié; dans le cas d'un accident couvert par une compagnie d'assurance, l'Employeur paie l'excédent du montant versé par l'assureur. L'Employeur s'engage à payer l'excédent immédiatement sur présentation de la preuve du montant reçu de ladite assurance.
- 6.05 Ces jours de fête peuvent être changés après entente écrite avec l'Employeur et le comité d'usine. Si un congé payé est reporté à un vendredi, le jeudi qui précède cette fête, les salariés finiront à l'heure décrétée dans la convention pour la journée du vendredi et pour le congé payé, il le sera à raison des heures régulières qui auraient dû être travaillées le jour qui est transféré.
- 6.06 Si une de ces fêtes arrive dans la période de vacances du salarié, ladite fête sera ajoutée à sa période de vacances.

6.07 Les jours de fête et la période couvrant les fêtes de Noël et du Jour de l'An doivent être affichés une (1) semaine à l'avance de la date du départ.

6.08 Dans le cas d'un salarié qui est mis à pied temporairement pour manque de travail. L'Employeur convient de payer ce salarié pour tout jour de fête qui tombe dans les dix (10) jours ouvrables de cette mise à pied.

ARTICLE 7 PAIE MINIMUM

7.01 Tout employé qui se rapporte au travail et poinçonne comme à l'ordinaire, sans avoir été avisé au préalable sera payé pour au moins trois (3) heures de travail à son taux de base régulier. L'employé ne sera pas dédommagé s'il refuse de faire un autre travail pendant cette période.

Tout employé qui se rapporte au travail et qui est immédiatement renvoyé chez-lui pour manque de travail dû à des raisons majeures, ne reçoit aucune rémunération, sauf si l'Employeur a eu le temps voulu, pour prévenir les employés concernés.

Si dans le cours du travail, survient un incident de force majeure qui ralentit ou arrête les opérations, l'Employeur peut renvoyer tous ou partie des employés, en tenant compte de l'article 14.02-, mais ceux-ci sont rémunérés jusqu'au moment de la décision du renvoi. L'employé ne sera pas dédommagé s'il refuse de faire un travail autre que le sien dans cette période d'attente.

- 7.02 Tout salarié rappelé au travail en dehors de ses heures régulières de travail sera payé pour au moins deux (2) heures de travail au taux du temps et demi.
- 7.03 Pour la durée de cette convention, le salaire d'un salarié ne peut être réduit à moins qu'il n'y ait fermeture de l'usine, d'un département, ou qu'un employé ne soit affecté de façon permanente, c'est-à-dire plus de deux (2) mois à une tâche autre que celle qu'il accomplit normalement, auquel cas ledit employé ainsi permuté recevra le salaire accordé à celui qui accomplissait antérieurement cette tâche.
- Toute l'exception prévue dans le cas de l'employé permuté sera nulle si l'Employeur fait procéder à une classification des tâches ou de la machine; dans une telle éventualité, la classification prévaut dans tous les cas.
- 7.04 Aucun système de boni ou de classification ne peut être mis en vigueur pour tout travail effectué par un salarié régi par cette convention sans négociation et entente écrite avec la partie syndicale; à défaut d'entente, les faits seront alors soumis à l'arbitrage pour règlement. L'arbitre sera alors un arbitre industriel et la décision de cet arbitre sera finale et liera les parties.

ARTICLE 8

VACANCES PAYEES

8.01 Tout salarié ayant moins d'une année de service continu pour l'Employeur au 1er mai de chaque année a droit à une journée de vacances par mois de service, payée à raison de 4% de son salaire gagné pour la période du 1er mai au 30 avril de l'année en cours.

8.02 Pendant la durée de la présente convention, les salariés seront éligibles aux vacances ci-après indiquées rémunérés aux taux tels que ci-après établis:

<u>Eligibilité</u>	<u>Taux</u>	<u>Durée</u>
Un salarié ayant plus d'un (1) an de service et moins de trois (3) ans au 1er mai de l'année en cours.	4%	2 semaines
Un salarié ayant plus de trois (3) ans de service et moins de cinq (5) ans au 1er mai de l'année en cours.	5%	2 semaines

Pour la première et deuxième année de la présente convention, les salariés se situant dans les classes suivantes seront éligibles aux vacances ci-après indiquées rémunérés aux taux tels que ci-après établis:

<u>Eligibilité</u>	<u>Taux</u>	<u>Durée</u>
Un salarié ayant plus de cinq (5) ans de service mais moins de huit (8) ans au 1er mai de l'année en cours.	7½%	3 semaines
Un salarié ayant plus de huit (8) ans de service mais moins de douze (12) ans au 1er mai de l'année en cours.	8½%	3 semaines
Un salarié ayant douze (12) ans et plus de service au 1er mai de l'année en cours.	9%	3 semaines

Pour la troisième année de la présente convention, les salariés se situant dans les classes suivantes seront éligibles aux vacances ci-après indiquées rémunérés aux taux tels que ci-après établis:

<u>Eligibilité</u>	<u>Taux</u>	<u>Durée</u>
Un salarié ayant plus de cinq (5) ans de service mais moins de huit (8) ans au 1er mai de l'année en cours.	7¾%	3 semaines

- | | | | |
|--|---|-----|------------|
| | Un salarié ayant plus de huit (8) ans de service mais moins de douze (12) ans au 1er mai de l'année en cours. | 8½% | 3 semaines |
| | Un salarié ayant douze (12) ans et plus de service au 1er mai de l'année en cours. | 9½% | 3 semaines |
- 8.03 La période de vacances pour les trois (3) semaines consécutives sera accordée à la même date que les vacances de l'Office de la Construction, soit les deux (2) dernières semaines complètes de juillet et la semaine qui suit. Pour ceux n'ayant droit qu'à deux (2) semaines de vacances, la période de vacances sera celle choisit par l'Office de la construction.
- 8.04 Les vacances d'été seront affichées dans la première semaine du mois de mai de chaque année.
- 8.05 Si un salarié est absent pour cause de maladie ou d'accident ou en congé de maternité durant l'année de référence et que cette absence a pour effet de diminuer son indemnité de congé annuel à un pourcentage inférieur de 4% de son salaire brut, s'il a moins de dix (10) ans d'ancienneté, ou de 6% de son salaire brut, s'il a dix (10) ans et plus d'ancienneté, il aura alors droit à une indemnité équivalente, selon le cas, à deux (2) fois la moyenne hebdomadaire du salaire gagné au cours de la période travaillée s'il a moins de dix (10) ans d'ancienneté (mais plus d'un (1) an), ou à trois (3) fois la moyenne hebdomadaire du salaire gagné au cours de la période travaillée s'il a plus de dix (10) ans d'ancienneté.

- 8.06 Toute paie de vacances doit être remise au salarié en même temps que sa paie régulière, le jour de la paie précédant immédiatement le jour de son départ pour vacances.
- 8.07 Un salarié qui quitte le service de la compagnie, pour quelque raison que ce soit, aura droit à son allocation de vacances, le jour de paie régulier suivant.
- 8.08 Dans le cas du décès d'un salarié, l'allocation de vacances acquise au moment de son décès sera remise à ses héritiers ou ayants-droit.
- 8.09 Il est entendu que la paie de vacances sera répartie selon le nombre de semaines de vacances requises.
- 8.10 Sous réserve des clauses concernant l'application de la perte du droit d'ancienneté, il est entendu que les renvois dûs au manque de travail, à la maladie, aux accidents, aux absences pour affaires de l'Union et absences prévues à la convention ne seront pas considérés comme interrompant la durée de service pour fins de calcul des allocations de vacances.


ARTICLE 9 SALAIRES

- 9.01 Pour la durée de la présente convention lors de l'embauchage, tout Salarié reçoit au minimum le taux de salaire prévu par les Normes du Travail majoré de \$ 0.05.
- 9.02 Il est entendu que l'Employeur accorde à tous ses salariés ayant acquis leur droit d'ancienneté au premier lundi d'avril 1984 , une augmentation de salaire de \$ 0.45 l'heure.
- 9.03 Il est entendu que l'Employeur accorde à tous ses salariés ayant acquis leur droit d'ancienneté au premier lundi d'avril 1985 , une augmentation de \$ 0.50 l'heure.
- 9.04 Il est entendu que l'Employeur accorde à tous ses salariés ayant acquis leur droit d'ancienneté au premier lundi d'avril 1986, une augmentation de salaire de \$ 0.55 l'heure.
- 9.05 Tout salarié travaillant sur une équipe de nuit reçoit une prime de vingt-cinq (\$0.25) l'heure, pour chaque heure travaillée.

ARTICLE 10

U.I.R. FONDS DE SANTE ET DE BIEN ETRE

10.01

 L'Employeur s'engage à faire partie du U.I.R. Fonds de Santé et de Bien-Etre et à y contribuer chaque mois, pendant la durée de cette convention collective de travail, y compris toute prolongation ou tout renouvellement de celle-ci, une somme d'argent d'un montant égal à 3.2% du total des gages bruts mensuels des salariés qui sont assujettis à et couverts par ladite convention ou qui sont représentés par cette union, en conformité des termes de l'entente supplémentaire du U.I.R. Fonds de Santé et de Bien-Etre, laquelle a été antérieurement ou simultanément par les présentes selon le cas, exécutée par les parties; ladite entente supplémentaire de U.I.R. Fonds de Santé et de Bien-Etre est incorporée dans et fait partie de cette convention et de toute convention collective de travail qui lui succédera, par laquelle l'Employeur s'engage à participer et à contribuer audit Fonds, comprenant tout renouvellement ou toute prolongation desdites conventions, comme s'ils étaient contenus dans ladite convention collective de travail avant son exécution, excepté cependant, que les parties conviennent que pour les fins de couverture du U.I.R. Fonds de Santé et de Bien-Etre l'Employeur sera exempt de rapporter au Fonds et de payer des contributions pour les salariés nouvellement embauchés avant le premier mois calendrier suivant immédiatement l'expiration de trente (30) jours de la date de commencement de leur emploi, sauf dans le cas

des salariés qui ont été antérieurement assurés par le Fonds, dans lequel cas l'Employeur rapportera ces salariés au Fonds et fera les contributions tel que requis dans cette convention, à partir du premier mois calendrier suivant immédiatement la date de commencement de tels salariés.

10.02 Il est entendu que la prime est payée entièrement par l'Employeur.

10.03 Pour la durée de cette convention, il pourrait y avoir un changement de compagnie d'assurance pouvant offrir une meilleure couverture, sans augmentation de prime pour l'Employeur.

ARTICLE 11 PAIE

11.01 L'Employeur convient que la paie sera distribuée le jeudi avant-midi ou la journée précédente, si le jeudi est jour de fête.

11.02 Tout Salarié doit recevoir avec sa paie un bulletin de paie qui comporte les mentions suivantes:

- le nom de l'Employeur
- les noms et prénom du salarié
- le numéro de matricule du salarié
- la date du paiement et les périodes de travail qui correspondent au paiement
- le nombre d'heures normales
- le nombre d'heures majorées
- la nature et le montant des retenues faites
- le montant du salaire brut
- le montant du salaire net versé au salarié

Sur chaque relevé de paie hebdomadaire apparaît le cumulatif du salaire brut et ceci pour les périodes suivantes:

- a) Période du 1er janvier au 31 décembre pour fins de gains annuels.
- b) Période du 1er mai au 30 avril pour fins de gains admissibles au calcul de la paie de vacances.

11.03

L'Employeur s'engage à inscrire sur les formules d'impôt fédéral et provincial le montant des cotisations syndicales totales payées par le salarié concerné, pour l'année précédente.

ARTICLE 12ANCIENNETE

- 12.01 L'ancienneté d'un employé sera établie après une période d'essai de soixante (60) jours réguliers de travail à l'intérieur d'une période de six (6) mois, durant laquelle période il est sujet à renvoi sans grief; s'il y a des heures supplémentaires de travail d'effectuées, lesdites heures sont comptées et le nombre de jours ci-dessus est réduit d'autant. Lorsqu'un salarié a terminé cette période de probation telle que mentionnée ci-dessus, et que son service a été interrompu durant cette période, on calcule sa date d'ancienneté en reculant de soixante (60) jours ouvrables.
- 12.02 L'ancienneté d'un salarié s'applique sur la base de l'usine en entier.
- 12.03 Un salarié devra être indiqué sur la liste d'ancienneté immédiatement après la période d'essai.
- 12.04 Dès que cette convention sera en vigueur, une liste d'ancienneté devra être préparée avec le nom de tous les salariés de l'Employeur et de leur date d'engagement. Une copie de la liste d'ancienneté sera affichée dans l'usine et une copie sera remise au président du comité d'usine et une autre copie sera envoyée à l'Union. Cette liste devra être révisée tous les six (6) mois et une liste indiquant les noms des salariés qui auront été ajoutés ou enlevés devra être envoyée à l'Union et remise au président du comité d'usine.

12.05

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

- a) pour renvoi temporaire dû au manque de travail;
- b) pour absence autorisée, par écrit, pour raison personnelle ou pour affaires de l'Union.

Dans les cas de renvoi temporaire pour manque de travail, cette ancienneté passé un (1) an cessera de s'accumuler mais se maintiendra un (1) an additionnel.

12.06

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

12.07

Perte du droit d'ancienneté:

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

- a) il quitte volontairement son emploi;
- b) il est congédié pour juste cause;
- c) il est mis à pied et omet de communiquer avec l'Employeur dans les délais prévus à la procédure de rappel;
- d) il a été absent pour plus de deux (2) années pour une raison autre que celles prévues à 12.06;

12.08 Tout membre du comité d'usine à l'emploi de:
VIC MOBILIER DE MAGASINS (1977) INC., maintien-
dra une ancienneté au-dessus de tout autre
salarié pour la durée de son terme d'office en cas
de mise à pied et de rappel au travail.

12.09 Un salarié qui est demandé pour accomplir
un travail en dehors de l'unité de négociation
pour le compte de l'Employeur, a une période
d'essai de soixante (60) jours sans perdre
son ancienneté. Si dans sa période d'essai
il n'accepte pas le travail offert ou si
l'Employeur estime qu'il ne rencontre pas les
exigences normales de la tâche, le salarié a
le privilège de reprendre le poste occupé
antérieurement.

13.01

Dans les cas d'un poste devenu vacant ou d'un nouveau poste, un avis doit être affiché pendant quatre(4) jours ouvrables sur les tableaux d'affichage.

Cet avis doit comporter:

- a) la description du poste;
- b) la ou les pièces de machinerie pouvant être opérées;
- c) le taux horaire;
- d) les qualifications de base en fonction des exigences normales du poste, lesquelles habituellement et antérieurement reconnues.

13.02

Les salariés désireux d'obtenir le poste signent leur nom dans l'espace destiné à cette fin pendant la période d'affichage.

13.03

Sous réserve de l'application des articles 13.01 et 13.04, l'Employeur doit attribuer le poste au salarié ayant le plus d'ancienneté.

13.04

- A) Dans les cas d'affichage de postes, le salarié bénéficie d'une période de formation de vingt (20) jours ouvrables au terme de laquelle, il devra remplir les exigences normales de la tâche. L'Employeur doit dans les cinq (5) jours suivant l'expiration de cette période confirmé le salarié dans ses nouvelles fonctions, à moins d'entente contraire avec le salarié concerné. Une copie de cette confirmation sera remise au président du comité d'usine.

13.04 B) La période de formation pourra être interrompue pour des raisons d'inaptitudes, et dont la preuve incombe à l'Employeur en cas de grief.

13.05 Pendant ladite période, le salarié peut opter de retourner à son ancien poste, sans perte de droits et privilèges.

13.06 Une fois la période de formation complétée, le salarié reçoit le taux prévu à l'Annexe A ou le taux prévu selon l'article 13.10 de la présente convention.

Il ne devra pas s'écouler plus de cinq (5) jours ouvrables pour que le salarié ayant droit au poste obtienne le transfert, sauf dans le cas où le salarié concerné n'est pas disponible parce qu'il occupe temporairement un autre poste, à moins d'entente contraire avec le salarié concerné et le Syndicat est avisé de telle entente; dans ce cas, le salarié obtient le poste aussitôt qu'il devient disponible.

13.07 Il est entendu qu'une copie des noms des salariés ayant affiché est fournie au président du comité d'usine le jour ouvrable suivant la période d'affichage prévue à l'article 13.01.

Une tâche devenue définitivement vacante par suite du déplacement d'un salarié qui a appliqué et obtenu un poste affiché, ou nouveau, n'est affichée que dans les cinq (5) jours ouvrables qui suivent l'obtention définitive de ladite tâche.

13.08

Il est entendu que lorsqu'il y aura fermeture d'un poste, un écrit de cette fermeture sera donné au président du comité d'usine avant la fermeture de ce poste.

13.09

Il est entendu que des taux minimums sont établis sur tous les postes pour affichage, le tout selon l'Annexe A jointe à la présente convention.

13.10

Il est entendu que lorsqu'un salarié ayant postulé est transféré suite à un affichage et que le salarié bénéficie d'un taux supérieur à son occupation selon l'Annexe A de la présente convention, le salarié conserve son taux horaire, majoré ou diminué du différentiel de la classe qu'il détient à la classe ainsi transférée.

EX: Taux du salarié	:	\$	7.50
Salarié occupation classe III	:	\$	6.25
Occupation affichée classe IV	:	\$	6.70
Différentiel	:	\$.45
Taux du salarié	:	\$	7.95

ARTICLE 14

MISES A PIED ET PROCEDURE DE RAPPEL

14.01

Advenant le cas où le travail diminuerait dans l'usine, la semaine de travail sera maintenue tel que déterminé à l'article 4.01, à moins d'entente contraire entre les parties.

14.02

Les mises à pied se feront sur la base de l'usine en commençant par les salariés ayant le moins d'ancienneté, en autant que les salariés demeurant au travail puissent remplir les exigences normales de la tâche. Lors du rappel au travail, les plus anciens seront les premiers rappelés, en autant qu'ils puissent remplir les exigences normales de la tâche.

14.03

Le salarié devra être avisé de sa mise à pied quatre (4) jours ouvrables précédant telle mise à pied. De plus, la compagnie devra aviser le président du comité d'union de l'usine quatre (4) jours ouvrables à l'avance, de toutes mises à pied.

Cet article ne s'applique pas dans les cas de force majeure.

14.04

Tout salarié affecté par une réduction de personnel et qui, au lieu de faire valoir son ancienneté pour demeurer au travail, préfère être mis à pied, ne perd pas pour autant ses droits d'ancienneté, sous réserve des dispositions de l'article 12.07., et ce refus d'utiliser son droit d'ancienneté sera confirmé par une entente écrite en trois (3) copies entre l'Employeur et l'Employé dont les copies seront distribuées de la manière suivante:

- Une à l'Employeur;
- Une à l'Employé;
- Une à l'Union locale.

- 14.05 Les noms des salariés mis à pied seront inscrits sur une liste de rappel. Une copie de cette liste sera remise au président de l'exécutif syndical et une autre sera affichée au tableau d'entrée.
- 14.06 Advenant le cas où une opération serait discontinuée d'une manière temporaire, les salariés travaillant sur ces opérations devront être transférés sur d'autres opérations qu'ils seront en mesure de remplir, sans par le fait même perdre leurs droits d'ancienneté et pourvu que leur propre ancienneté soit de plus longue durée que celle des salariés qu'ils auront à remplacer. Le salarié transféré aura le privilège sur tout autre travail accompli par les salariés ayant moins d'ancienneté que lui.
- 14.07 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 de son numéro de téléphone et l'Employeur sera tenu de communiquer cette nouvelle adresse au président du comité d'usine. Les rappels au travail seront faits par lettre recommandée ou par télégramme à la dernière adresse connue du salarié ou encore par appel téléphonique personnel pourvu qu'un avis écrit soit remis à l'exécutif syndical le jour même de l'appel. Le salarié mis à pied aura un délai de quatre (4) jours ouvrables pour communiquer avec son employeur et pour retourner au travail à compter de la réception de la lettre ou de la date indiquée de la livraison ou de l'avis de l'appel téléphonique remis à l'exécutif syndical. Passé ces délais, le salarié perdra son droit de rappel et d'ancienneté conformément à l'article 12.07.

Entre-temps, l'Employeur pourra faire appel à un autre salarié en donnant la préférence à l'ancienneté et à la qualification. Toutefois, pour ce rappel, l'Employeur effectuera un appel téléphonique au salarié concerné et en cas de non-réponse, il procédera immédiatement avec le suivant sur la liste d'ancienneté.

ARTICLE 15SECURITE SANTE & HYGIENE

15.01

L'Employeur convient de maintenir de façon prioritaire des normes adéquates de sécurité, santé et d'hygiène dans l'usine en vue de prévenir les accidents et les maladies industrielles. L'Employeur accepte d'établir et de maintenir des conditions et des méthodes de travail assurant la santé, la sécurité et l'hygiène des salariés et à cette fin, l'Employeur et l'exécutif syndical de sécurité forment un comité de sécurité composé de deux (2) représentants syndicaux et de deux (2) représentants de l'Employeur.

15.02

L'Employeur devra maintenir dans chaque département de l'usine une trousse complète de premiers soins. Un secouriste qualifié et en son absence un substitut qualifié sera en devoir durant les heures de travail dans l'usine. L'Employeur assumera les frais d'un cours de secourisme à une personne sur chacun des départements de l'usine. Ces personnes seront choisies par le comité de sécurité. Ces cours seront dispensés dans les six (6) mois de la signature de la présente convention.

15.03

L'Employeur s'engage à fournir gratuitement et à entretenir l'équipement protecteur et les accessoires nécessaires pour assurer la santé, l'hygiène et la sécurité des salariés sur leur occupation, tel que requis par la loi et ce, suivant son mécanisme.

15.04

L'Employeur et le comité d'usine coopéreront à former un comité de sécurité, de santé et d'hygiène. Le comité de sécurité de santé et d'hygiène suggèrera des mesures sécuritaires et sanitaires considérées nécessaires pour la sécurité, la santé et l'hygiène des salariés. L'Employeur avisera le comité de sécurité de l'état des travaux et démarches entreprises suite aux suggestions dudit comité à chaque rencontre du comité de sécurité prévue au paragraphe 15.05 du présent article.

15.05

Le comité de sécurité se réunit une (1) fois par mois, soit pour une visite complète de l'usine, et/ou pour une réunion (de préférence en alternant) et cette rencontre se fait autant que possible la dernière semaine de chaque mois pendant les heures de travail et sans perte de salaire pour les salariés membres du comité. Une copie des minutes de l'assemblée ou de la visite sera affichée dans chaque salle de repos, une sera fournie au permanent du comité de sécurité et santé et une autre au président du comité d'usine.

15.06

Le comité de sécurité sera informé de tous les incidents, accidents, et maladies industrielles et le permanent du comité de sécurité des salariés assisté du permanent de sécurité patronal feront une enquête obligatoire dans les vingt-quatre (24) heures sur la nature et les causes de tout incident ou de tout accident en tout temps. Les accidents industriels qui auront occasionné une perte de temps devront lui être rapportés sans délai dans les huit (8) heures ouvrables. Dans ce cas, le comité devra présenter les recommandations adéquates afin d'éviter une répétition de tels incidents ou accidents et verra à leur application le plus tôt possible.

15.07 A) Si un salarié juge une tâche ou endroit dangereux pour sa sécurité, il en avertit immédiatement son contremaître qui verra à éliminer les causes de danger. Si le salarié n'est pas satisfait, le contremaître devra convoquer immédiatement le comité de sécurité, qui pourra arrêter l'opération s'il la juge dangereuse pour le salarié jusqu'à ce qu'un correctif y soit apporté.

B) En aucun temps, les salariés ne sont tenus de s'exposer au-delà des risques normaux du travail qui leur est assigné .

15.08 Si l'Employeur ou le comité de sécurité convient que le danger justifie le refus d'un salarié de remplir son poste, le salarié sera assigné à un autre poste disponible dans l'usine, en conformité avec les dispositions d'ancienneté et sans perte de salaire.

15.09 Le salarié pourra si le comité de sécurité ne s'entend pas sur l'arrêt de l'opération, continuer de refuser d'exécuter l'opération concernée jusqu'à ce que le processus d'enquête établi dans la loi sur la santé et la sécurité soit complété et qu'une décision finale et exécutoire soit rendue ou jusqu'à ce qu'un correctif soit apporté suite aux recommandations de l'inspecteur.

- 15.10 L'Employeur convoquera le président du comité d'usine ainsi que le permanent du comité de sécurité et santé des salariés lorsqu'un inspecteur du gouvernement fera une visite de l'usine.
- 15.11 Lorsqu'une étude est exigée suite à un accident de travail, le président du comité de sécurité est présent et une copie de cette étude lui est remise dans les cinq (5) jours qui suivent l'étude et aussi une copie de la déclaration faite à la C.S.S.T. à la suite de cet accident de travail.
- 15.12 Il est entendu qu'une liste donnant les noms des représentants sur le comité de sécurité sera affichée aux tableaux.

ARTICLE 16

AFFICHAGE D'AVIS

- 16.01 L'Union pourra afficher, sur des tableaux fournis par l'Employeur dans l'usine, les avis et communiqués ayant trait aux affaires de l'Union. Une partie de ce tableau sera réservée au comité de sécurité.

ARTICLE 17COMITE D'USINE

- 17.01 Les salariés seront représentés par un comité d'usine de quatre (4) personnes choisies parmi et par eux-mêmes, autant que possible, elles seront choisies dans chaque département.
- 17.02 Il est entendu cependant que pas plus de trois (3) personnes en même temps devront siéger sur ce comité lors des réunions entre le comité d'usine et l'Employeur.
- 17.03 L'Employeur devra être informé du nom des membres du comité d'usine ainsi que des noms des personnes qui pourraient être appointées pour les remplacer avant de reconnaître ceux-ci.
- 17.04 Le comité d'usine a droit et est autorisé par et au nom des salariés à discuter et à régler avec l'Employeur toutes les questions en rapport avec les termes et conditions de la présente convention.
- 17.05 Les réunions entre le comité d'usine et/ou le comité de sécurité et l'Employeur seront tenues pendant les heures de travail, et ceci sans perte de salaire.
- 17.06 En autant qu'il remplit son travail de façon satisfaisante, aucun membre du comité d'usine ne sera pénalisé dans ses relations personnelles avec l'Employeur à cause de son travail au sein du comité.

ARTICLE 18

LIBERTES SYNDICALES

- 18.01 Tout officier ou membre de l'Union, n'excédant pas trois (3) à la fois, autant que possible un par atelier, de façon à ne pas causer d'inconvénients à la production, a la permission de prendre congé sans salaire, pour transiger les affaires de l'Union après avoir donné avis au préalable de quarante-huit (48) heures à l'Employeur à cette fin, sauf cas de force majeure.
- 18.02 Tout officier autorisé ou représentant de l'Union aura accès à l'usine durant les heures de travail après un avis raisonnable à l'Employeur, dans le but de participer au règlement de disputes et griefs et d'enquêter sur les points couverts par cette convention collective.
- En cours de discussions, la partie syndicale aura l'opportunité, si elle le désire, de se retirer dans un endroit disponible durant un laps de temps raisonnable pour prendre une décision.
- 18.03 Il est entendu que lorsque l'Employeur a des réprimandes à faire à un salarié, celui-ci est accompagné de son représentant de département. Un cinq (5) minutes sera alors accordé au représentant syndical pour rencontrer le salarié.

ARTICLE 19

PERIODE DE REPOS

- 19.01 Tous les salariés ont droit à une période de repos sans perte de salaire de quinze (15) minutes l'avant-midi et l'après-midi et le repos doit être observé obligatoirement par tous les salariés. Une minute avant la fin de chacune des périodes de repos, un signal est donné pour indiquer aux salariés la fin imminente de ladite période. Une période de trois (3) minutes est accordé au salarié au départ de chaque demi-journée régulière de travail, soit au départ du midi et du soir.
- 19.02 Dans le cas où un employé fait du travail supplémentaire rattaché à sa période régulière de travail, pour une durée d'au moins deux (2) heures, il lui est accordé une période de repos de quinze (15) minutes.
- 19.03 Si un salarié est rappelé pour faire du travail supplémentaire après le souper pour une période d'au moins trois (3) heures, une période de repos de dix (10) minutes lui sera accordée.

ARTICLE 20

CONGES DE DECES ET DE NAISSANCE

20.01

Tout salarié qui a complété sa période d'essai aura droit sans perte de salaire et d'ancienneté à:

- a) Quatre (4) jours de congé en cas de décès de son père, de sa mère, de son frère, de sa soeur, de son enfant ou de son conjoint pourvu qu'il s'agisse de jours ouvrables survenant entre le jour du décès et le jour des funérailles inclusivement;
- b) Deux (2) jours de congé en cas de décès de son beau-père, de sa belle-mère, de son beau-frère, de sa belle-soeur, du conjoint du père ou de la mère, pourvu qu'il s'agisse de jours ouvrables entre le jour du décès et le jour des funérailles inclusivement;
- c) En cas de vie commune de 0 à 1 an, le jour des funérailles si celui-ci tombe un jour ouvrable.

Dans le cas du décès du conjoint, de l'enfant.
- d) En cas de vie commune d'un an et plus, mêmes privilèges que marié.

20.02

Tout salarié qui a complété sa période d'essai aura droit sans perte de salaire et d'ancienneté à une journée de congé à l'occasion de la naissance ou adoption d'un enfant ou à la sortie de l'hôpital de sa conjointe pourvu que ce soit une journée ouvrable.

- 20.03 L'Employé devra prévenir son supérieur immédiat de son absence avant 9:00 heures de cette même journée de travail, à moins d'impossibilité.
- 20.04 Une preuve attestant le décès pourra être exigée par l'Employeur avant le paiement de ces bénéfices.
- 20.05 Le jour des funérailles d'un salarié de l'usine, le président ou un membre du comité d'usine aura le privilège d'assister à ces funérailles sans perte de salaire.

ARTICLE 21

TRAVAIL A L'EXTERIEUR DE L'USINE

- 21.01 A) L'Employeur convient de payer à tout employé qui sera appelé à aller travailler à l'extérieur de la ville pour la compagnie, le montant des factures des repas, couchers en autant que ces factures sont produites et ne sont pas exagérées, et de payer à l'employé en charge de l'installation le taux régulier, plus soixante quinze (\$0.75) sous l'heure en plus de son taux régulier quand il aura à travailler sur du travail de transport et du travail d'installation en dehors de l'usine. Pour les installateurs additionnels, leurs taux réguliers seront majorés de cinquante cinq (\$0.55) sous l'heure.
- B) Pour tout travail d'installation, le choix des salariés s'effectue comme suit:
- a) Le salarié régulièrement affecté à l'installation est le premier désigné.
 - b) Afin de nommer un substitut, il y aura affichage pour un poste d'installateur.

- c) Si des installateurs additionnels sont nécessaires, le choix sera fait en tenant compte de l'ancienneté.

- d) Les installateurs additionnels ont le loisir d'accepter ou de refuser le travail d'installation.

21.02

L'Employeur convient de plus, de faire une avance minimum de cent vingt-cinq (\$ 125.00) dollars par semaine, en argent, (à raison de vingt-cinq (\$ 25.00) dollars par jour) et un montant maximum de cent soixante-quinze (\$ 175.00) dollars pour la semaine à chacun de ses employés qui est appelé à aller travailler à l'extérieur de la ville, mais il est entendu qu'à son retour de voyage que chaque employé doit fournir les pièces justificatives pour toutes les dépenses de transport, réparations de camions, achat de matériel nécessaire à l'exécution du travail à accomplir et toutes autres dépenses qu'il pourra avoir faites pour la Compagnie. Il devra, aussi, dès son retour de chaque voyage à l'extérieur de la ville, rembourser la balance de ladite avance qui lui est faite par la Compagnie. Ces employés sont prévenus une journée à l'avance, de leur départ.

21.03 Lorsqu'un salarié a, à se servir de son auto pour aller travailler à l'extérieur de l'usine pour l'Employeur, celui-ci recevra \$ 0.20 du kilomètre pour l'usage de son auto.

Si un salarié refuse de prendre son automobile pour une question de taux, l'Employeur ne pourra pénaliser ce salarié pour ce motif, et l'Employeur ne pourra pour ce seul motif référer à un autre salarié.

ARTICLE 22 SALAIRE EN CAS D'ACCIDENT

22.01 Lorsqu'un salarié se blesse au travail et qu'il doit être traité à l'hôpital, ou à la clinique médicale, ou chez un médecin, il est rémunéré pour la période d'absence jusqu'à concurrence de la journée entière de l'accident, s'il présente à l'Employeur un certificat médical justifiant sa période d'absence.

22.02 A la suite d'une réclamation auprès de la C.S.S.T., l'Employeur versera des avances au salarié pour l'équivalent des sommes qu'il pourrait recevoir de la C.S.S.T, et ce, pour une durée de dix (10) jours ouvrables à compter de l'incident donnant lieu à ladite réclamation.

22.03 Le salarié ayant bénéficié des présentes dispositions doit signer tous les reçus attestant les avances qui lui ont été versées par l'Employeur. Il est entendu qu'à la suite de cette disposition, tous les chèques qui seront émis par la C.S.S.T pour perte de salaire seront faits à l'ordre de: VIC MOBILIER DE MAGASINS (1977) INC. et une photocopie sera remise au salarié, et ce, jusqu'à concurrence des sommes reçues.

22.04

Il est entendu que lorsqu'un certificat médical sera demandé par l'Employeur, si un déboursé est exigé, il sera défrayé par l'Employeur.

ARTICLE 23SALARIES HANDICAPES

23.01

Tout salarié handicapé à la suite d'accident de travail ou maladie industrielle aura la possibilité de se servir de ses droits d'ancienneté pour déplacer un salarié ayant moins d'ancienneté en autant qu'il puisse accomplir l'ouvrage convenablement sans perte de droits ou privilèges. Son taux horaire sera alors fixé suivant l'échelle de salaires prévue à l'Annexe A . L'Employeur collaborera autant que possible à la réadaptation de ce salarié.

ARTICLE 24DEFINITIONS / CONTRE MAITRE CHEF D'EQUIPE

24.01

Contremaître: Une personne exclue de l'unité d'accréditation qui n'exécutera pas un travail normalement accompli par un salarié assujetti à la présente convention, sauf pour des fins d'entraînement ou en cas d'urgence.

24.02 Chef d'équipe: Un salarié qui, tout en travaillant avec les autres, voit à la coordination du travail et à l'entraînement des salariés.

24.03 Départements: Il existe deux (2) départements soit:

- 1) le département du travail sur bois, verre, aluminium;

- 2) le département du travail sur métal;

ARTICLE 25

MESURES DISCIPLINAIRES

25.01 Pour tout salarié ayant acquis son ancienneté, l'Employeur avisera le comité d'usine des mesures disciplinaires qu'il entend prendre dans les cas de suspension ou rétrogradation et avis écrit préalable de deux (2) jours sera donné au salarié concerné, et copie de cet avis sera dirigée au président du comité d'usine. Le président du comité d'usine reçoit copie de tout avis disciplinaire déposé au dossier du salarié.

Dans les cas de congédiement, un avis écrit sera adressé, dans les deux (2) jours suivant ce congédiement, au président du comité d'usine l'informant du nom du salarié congédié.

- 25.02 Tout salarié au service de l'Employeur a le droit de consulter son dossier disciplinaire sur rendez-vous à cette fin; cette autorisation étant accordée dans les vingt-quatre (24) heures de la demande.
- 25.03 Une suspension n'interrompt pas le service d'un salarié, spécialement en ce qui a trait à l'ancienneté.
- 25.04 L'Employeur a le droit de réprimander, suspendre ou congédier des salariés pour des raisons justes et équitables; il est convenu que ces mesures disciplinaires sont prises en tenant compte de la gravité et de la fréquence de l'offense reprochée et de façon à ce que la sanction imposée soit proportionnelle à la faute.
- 25.05 Il est entendu que toute mesure disciplinaire qui pourrait être prise envers un salarié, sera radiée du dossier du salarié après six (6) mois d'inscription.
- 25.06 Si le salarié ou le syndicat considère qu'il ne mérite pas les sanctions imposées en vertu de la clause 25.04, le salarié peut soumettre son cas à la procédure de grief.
- 25.07 Dans le cas de congédiement ou de suspension, le fardeau de la preuve incombe à l'Employeur.

ARTICLE 26CONGES DE JURE

26.01

Lorsqu'un salarié est appelé à se présenter et/ou à servir comme juré, l'Employeur comble la différence entre les honoraires qu'il reçoit pour ce service alors qu'il est à la Cour et le salaire normal qu'il aurait reçu s'il avait travaillé. Cependant, lorsque ce dernier est libéré, il doit retourner immédiatement au travail .

ARTICLE 27PROCEDURE DE REGLEMENT DE GRIEFS

27.01

Un grief comprend toute mécontentement relative aux conditions de travail ou d'emploi prévues à la convention, concernant un, plusieurs ou la totalité des salariés ou l'Union.

Il est entendu que l'Union ou tout salarié peut soulever des griefs dans le cas de mécontentement relative à l'interprétation ou l'application de la convention ainsi que dans les cas de mesures disciplinaires.

Dans les cas de griefs logés par l'Union, les griefs devront être mis par écrit et seront présentés à la deuxième étape de la procédure de grief.

27.02

Tout salarié désirant formuler un grief devra le soumettre dans les quinze (15) jours ouvrables de son occurrence et:

- A) En premier lieu, accompagné du représentant de son département, tenter de régler son cas avec son contremaître et ce dernier devra rendre sa décision au cours des deux (2) jours ouvrables qui suivront la présentation du grief;
- B) Si le salarié n'est pas satisfait de la décision du contremaître, il soumettra son grief par écrit à l'Employeur par l'entremise du Comité d'usine dans les dix (10) jours ouvrables suivant la décision du contremaître.
- C) L'Employeur devra répondre par écrit au président du comité d'usine dans les dix (10) jours ouvrables de la réception du grief.
- D) Pendant cette période de dix (10) jours ouvrables, l'Employeur est tenu de rencontrer le comité d'usine pour discuter de ce grief, sur les heures de travail, et ceci, sans perte de salaire.

27.03

Si un grief implique plus d'un salarié, il sera considéré comme collectif et pourra être déposé directement à la deuxième étape.

ARTICLE 28

ARBITRAGE

28.01

Si après avoir épuisé la procédure établie aux paragraphes précédents, les deux parties n'en arrivent pas à une entente, l'une ou l'autre des parties pourra recourir à l'arbitrage en conformité avec le Code du Travail de la Province de Québec, et ce, dans les vingt (20) jours ouvrables qui suivent l'expiration des délais prévus ci-dessus.

Lorsqu'un grief est porté à l'arbitrage, les parties essaieront de s'entendre sur le choix d'un arbitre unique. Lorsque l'Employeur et l'Union ne pourront s'entendre sur le choix d'un arbitre, une des parties peut alors demander au Ministre du Travail et de la Main-d'Oeuvre de nommer ledit arbitre.

28.02

Pour tout grief soumis à l'arbitrage concernant des mesures disciplinaires, la preuve incombe à l'Employeur.

28.03

Dans le cas de mesures disciplinaires lorsque le grief est soumis à un arbitre, celui-ci peut:

- a) réintégrer le salarié à son poste s'il s'agit de congédiement ou de suspension;
- b) maintenir les mesures disciplinaires;
- c) rendre toute autre décision jugée équitable dans les circonstances;

- 28.04 L'arbitre nommé ne peut amender, altérer ou modifier les termes de la présente convention ou y ajouter quoi que ce soit.
- 28.05 Toutes les décisions que peuvent prendre les parties à l'une ou l'autre des phases de la procédure de règlement de grief, ainsi que la décision de l'arbitre, seront finales et lieront l'Employeur, l'Union et le ou les employés concernés.
- 28.06 L'arbitre doit rendre sa décision dans les trente (30) jours qui suivent la date de sa dernière séance d'arbitrage, ce délai peut être extensionné avec consentement des parties. Chaque partie défraiera à part égale les frais et honoraires de l'arbitre.

ARTICLE 29CHANGEMENTS TECHNIQUES OU TECHNOLOGIQUES

- 29.01 Dans le cas où un ou plusieurs salariés voient leur poste aboli à cause d'un changement technique ou technologique, le ou les salariés ainsi affectés ont priorité sur les nouvelles machines ou les nouveaux postes créés par ces changements. L'Employeur accorde une période de recyclage suffisante pour juger des qualifications du candidat. Les salariés affectés peuvent également déplacer un autre salarié, conformément aux dispositions de l'article 12.

ARTICLE 30 NON DISCRIMINATION

30.01 L'Employeur et le syndicat conviennent de n'utiliser aucune mesure discriminatoire contre les salariés régis par cette convention, à cause de leur race, âge, langue. couleur. convictions religieuses, politiques ou syndicales.

ARTICLE 31 GREVE ET CONTRE-GREVE

31.01 Il n'y aura pas de grève, d'arrêt ou de ralentissement de travail de la part des salariés, ni de contre-grève de la part de l'Employeur tant que durera la présente convention.

ARTICLE 32 NON RESPONSABILITE

32.01 Ni l'Union, ni ses représentants ne devront être tenus en faute ou responsables pour dommages pour toute grève, arrêt ou réduction de travail de toutes sortes non autorisés et l'Employeur ne sera pas responsable pour toute contre-grève de toutes sortes non autorisées.

ARTICLE 33

REPRESENTANTS AUTORISES

33.01

Il est par la présente entendu que les personnes suivantes seulement seront considérées comme les agents dûment autorisés des parties respectives dans le but d'appliquer les termes de cette convention.

a) Les agents dûment autorisés de l'Union seront:

1. L'agent d'affaires ou (président de l'Union locale là ou l'Union n'a pas d'agent d'affaires payé à plein temps de l'Union locale);
2. Toute autre personne spécialement autorisée par l'Union Internationale dont l'identité et les titres auront été communiqués par écrit à l'Employeur par ladite Union;
3. Aucun agent de l'Union n'est autorisé par celle-ci à violer ou causer une violation de cette convention ou ordonner ou instituer une grève, un arrêt de travail, un ralentissement de production, etc .. à moins qu'une telle chose ait été autorisée par écrit par le président de l'Union.

b) Les agents dûment autorisés de L'Employeur seront:

1. Le président de la Compagnie ou le vice-président;
2. Le gérant de production;
3. L'aviseur;

ARTICLE 34

DUREE DE LA CONVENTION

34.01

La présente convention est en vigueur à partir du 2 avril 1984 jusqu'au 31 mars 1987 et ce, en ce qui concerne les taux de salaires alors que les autres articles deviendront en vigueur à compter de sa signature.

34.02

Les termes de cette convention demeurent en vigueur durant les négociations relatives à son renouvellement ou jusqu'à ce que l'une ou l'autre des parties exerce son droit au lock-out ou à la grève.

EN FOI DE QUOI, LES PARTIES AUX PRESENTES ONT SIGNE A VICTORIAVILLE, CE 31 IEME JOUR DU MOIS DE *mai* 1984.

VIC MOBILIER DE MAGASINS (1977) INC.

UNION INTERNATIONALE DES REMBOURREURS DE L'AMERIQUE DU NORD (C.T.C.)

Dubouché
Jacques Thibault

Richard Ronenhu
Normand Lévasseur
Alain Martel
J. G...

A N N E X E " A "

Taux d'affichage pour la première année
de la convention sur les postes ci-après:

Aide opérateur	<u>Classe I</u>	
Homme de ménage		Taux: \$ 5.25
Assembleur - verre	<u>Classe II</u>	Taux: \$ 5.75
Emballeur		
Opérateur "B" soudeuses par points		
Opérateur "B" machines		
Peintre "B"		
Installateur de matrices	<u>Classe III</u>	Taux: \$ 6.25
Opérateur "A" machines		
Préposé à la réception		
Opérateur "A" soudeuses par points	<u>Classe IV</u>	Taux: \$ 6.70
Soudeur "B"		
Ebeniste	<u>Classe V</u>	
Soudeur "A"		Taux: \$ 7.10
Mécanicien d'entretien "A"	<u>Classe VI</u>	Taux: \$ 7.45
Outilleur "A"	<u>Classe VII</u>	Taux: \$ 8.50

DÉPÔT

45682

Dépôt N°: 8 3 0 6 5 1 9

que le Commissaire Général du Travail a reçu
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 21762-02
Date	Signature: 83-06-21 Réception: 83-06-28	Durée	Du Au
			Nombre de salariés régis par la convention collective

Association	Employeur
<input type="checkbox"/> Déposant Union Internationale des Rembourseurs de l'Amérique du Nord, Local 573 36, rue Sainte-Marie Victoriaville, Qc G6P 1H1	<input type="checkbox"/> Déposant Vic Mobilier de Magasins (1977) Inc. 1440, Notre-Dame Ouest Victoriaville, Qc G6P 7L7

Unité de négociation

Lettre d'entente signée le 21 juin 1983, relativement au retard d'un salarié.

Région	4-01	Activité	2640 (5)	Affiliation	FTQ(7)
--------	------	----------	----------	-------------	--------

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11

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

Voir au verso pour les codes

Remarques

DEPOSANT: X
Moisan, Bellavance, Aubert,
Labbé, Gagné
702 sud, Boul. Bois-Francs
Arthabaska, Qc
G6P 5W6
Att: Me Claude Aubert

Pour le commissaire général du travail	
Signature	Date
<i>Genevieve Bellavance</i>	83-06-30

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

003 (011)

RECHERCHE

EN FOI DE QUOI, LES PARTIES ONT SIGNE LA PRESENTE LETTRE D'ENTENTE
A VICTORIAVILLE, ce 21^{ème} jour de Juin 1983 -

VIC MOBILIER DE MAGASINS (1977) INC. UNION INTERNATIONALE DES REMBOURSEURS DE L'AMERIQUE DU NORD (C.T.C.)

Richard Bellavance
Jacques Labbé

Richard Bellavance
Genevieve Bellavance
Michel Picard

LETTRE D'ENTENTE INTERVENUE '83 JUN 28 14:48

ENTRE: VIC MOBILIER DE MAGASINS (1977) INC.

Ci-après appelée: "L'EMPLOYEUR"

ET: UNION INTERNATIONALE DES REMBOURREURS
DE L'AMERIQUE DU NORD (C.T.C.)

Ci-après appelée: "LES EMPLOYES DE L'UNION"

Dans les cas de retard d'un salarié, ce dernier se verra couper un quart (1/4) d'heure de travail s'il s'agit d'un retard de trois (3) minutes et plus dans le premier quart d'heure de la journée de travail. Pour les autres retards, (passé ce premier quart d'heure), le temps effectivement travaillé sera payé.

Au surplus, les parties aux présentes conviennent que ce document pourra être déposé au Ministère du Travail, le cas échéant, et ce en conformité des dispositions du Code du Travail.

EN FOI DE QUOI, LES PARTIES ONT SIGNE LA PRESENTE LETTRE D'ENTENTE
A VICTORIAVILLE, ce *21^{ème} jour de Juin 1983* -

VIC MOBILIER DE MAGASINS (1977) INC.

UNION INTERNATIONALE DES REMBOURREURS DE L'AMERIQUE DU NORD (C.T.C.)

R. L. L. L. L.
Jacques Thibault

Richard Frenette
J. P. P.
Yves Proulx
Michel Picard



DÉPÔT

45682

Dépôt N°:

8 3 0 3 1 3 1

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 21762-02
	Date	Signature	Réception		
	83-06-30	83-02-28			

Association	Employeur
<input checked="" type="checkbox"/> Déposant Union Internationale des Rembourseurs de l'Amérique du Nord Local XX 573 36, rue Sainte-Marie Victoriaville, Qc G6P 1R1	<input type="checkbox"/> Déposant Vic Mobilier de Magasins (1977) Inc. 1440, Notre-Dame Ouest Victoriaville, Qc G6P 7L7

Unité de négociation

Région	Activité	Affiliation
--------	----------	-------------

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

Copie originale des signatures.

Pour le commissaire général du travail	
Signature	Date
<i>[Signature]</i>	83-03-02

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

RECHERCHE