

15032-01

82 NOV 25 14 29

CONVENTION COLLECTIVE

D U

TRAVAIL

INTERVENUE

CENTRE PRE-ARCHIVAGE
1983 02 21
M.T.M.S.R.

ENTRE:

CARON ET FILS MEUBLE INC.
RUE DE LA GARE,
LA POCATIERE, P. Q.

Ci-après appelé:

" L'EMPLOYEUR "

ET:

SYNDICAT DES EMPLOYES DU BOIS OUVRE
DE LA REGION DE LA POCATIERE (C.S.N.)
155 EST, BOULEVARD CHAREST,
QUEBEC, P. Q.

Ci-après appelé:

" LE SYNDICAT "

ANNEXE "A" - Salaires

PERIODE DE LA CONVENTION COLLECTIVE:
DU 3 JUILLET 1982 AU 2 JUILLET 1984

T A B L E D E S M A T I E R E S

<u>ARTICLE:</u>		<u>PAGE:</u>
1	Juridiction	1
2	But	1
3	Reconnaissance	1
4	Droits de l'Employeur et des salariés	1
5	Activités syndicales	3
6	Régime syndical	3
7	Précompte	4
8	Ancienneté	4
9	Application du droit d'ancienneté	5
10	Perte d'ancienneté	6
11	Discipline	7
12	Jours fériés payés	7
13	Vacances payées	8
14	Heures de travail	9
15	Temps supplémentaire	10
16	Minimum de paie	11
17	Période de repos	11
18	Taux de salaires	11
19	Paie	12
20	Mécanisme de règlement des griefs	12
21	Délégués de département	14
22	Sécurité, Hygiène, Bien-être	15
23	Congés sociaux	18
24	Droits acquis	19
25	Langue de travail	19
26	Avis de mise-à-pied	19
27	Durée de la convention	19
ANNEXE "A"	Salaires	21

* * * * *

ARTICLE 1 JURIDICTION

- 1.01 Cette convention collective, ci-après appelée: "LA CONVENTION", s'applique à tous les salariés de l'Employeur, au sens du Code du Travail, visés par le certificat d'accréditation émis par le Ministère du Travail et de la Main-d'Oeuvre, en date du 19 février 1973.

ARTICLE 2 BUT

- 2.01 Le but de la présente convention est de maintenir des relations harmonieuses entre l'Employeur et ses salariés et d'établir des conditions de travail qui rendent justice à tous.

ARTICLE 3 RECONNAISSANCE

- 3.01 L'Employeur reconnaît que le Syndicat est accrédité par le Ministère du Travail et de la Main-d'Oeuvre du Québec, comme seul agent négociateur de ses salariés pour les fins de la présente convention et qu'il a tous les droits inhérents à telle accréditation.

ARTICLE 4 DROITS DE L'EMPLOYEUR ET DES SALARIES

- 4.01 Le Syndicat reconnaît que c'est la fonction de l'Employeur de diriger et de gérer son entreprise selon ses obligations, mais de façon compatible avec les dispositions de la convention.
- 4.02 Rien dans cette convention ne doit être interprété comme une renonciation à quelque droit ou obligation de l'Employeur, des salariés ou du Syndicat en vertu de quelque Loi applicable, fédérale ou provinciale.
- 4.03 En aucun temps, que ce soit en cas d'urgence ou autre, aucun travail ne doit être exécuté par du personnel exclu de l'unité de négociation. Cependant, un représentant de l'Employeur peut effectuer des tests, des essais et d'entraîner un salarié sur des machines, outils ou sur une nouvelle occupation de poste.

- 4.04 Tout changement technologique ne doit pas modifier la journée normale de travail du salarié. Si ces changements occasionnent des mises-à-pied ou empêchent le retour d'un salarié, l'Employeur avise le Syndicat et s'engage à reprendre le/ou les salariés concernés dès qu'une ouverture se présente.
- 4.05 a) L'Employeur a le droit de donner des contrats de travail à des entreprises privées de l'extérieur. Ces contrats ne doivent pas comprendre de travaux accomplis par des salariés ayant de l'ancienneté, sauf si la Compagnie n'a pas les outils ou l'équipement nécessaire ou qu'elle n'a pas les ouvriers qualifiés et disponibles immédiatement pour accomplir le travail de façon efficace, économique ou dans les délais prévus.
- b) L'Employeur peut faire fabriquer à l'extérieur tous les prototypes ou échantillons qu'il entend utiliser pour sa production.
- 4.06 Toute disposition de cette convention est sujette à la procédure de griefs.
- 4.07 Tout salarié peut accepter ou refuser de travailler comme chef d'équipe à la demande de l'Employeur, pour la durée du présent contrat. Il ne peut y avoir plus d'un chef d'équipe, à moins que le contremaître soit absent pour raison d'accident ou de maladie, auquel cas un second chef d'équipe peut être ajouté.
- 4.08 Le salarié agissant comme chef d'équipe ne peut embaucher, mettre à pied du personnel, ni donner des mesures disciplinaires.
- 4.09 L'Employeur affiche au tableau le nom du chef d'équipe ainsi choisi.
- 4.10 Le salarié agissant comme chef d'équipe bénéficie d'une prime de trente-cinq cents (0.35 \$) l'heure, pour la durée de son mandat seulement.

ARTICLE 5 ACTIVITES SYNDICALES

- 5.01 Sur rendez-vous, l'Employeur s'engage à recevoir dans ses bureaux, les représentants autorisés du Syndicat, ses conseillers techniques et agents d'affaires, pour discuter et régler tout grief relatif à l'interprétation et l'application de la présente convention; l'Employeur doit leur donner les informations et documents pertinents.
- 5.02 L'Employeur accorde les congés nécessaires, sans paie, aux représentants désignés par le Syndicat, pour participer à des activités syndicales. Pas plus de deux (2) représentants peuvent s'absenter en même temps. Dans le cas d'une absence prévue de deux (2) jours et plus, le Syndicat doit avertir, par écrit, au moins cinq (5) jours à l'avance, sauf dans les cas d'urgence ou de force majeure, avec une absence de dix (10) jours maximum, par année, par représentant.
- 5.03 Le Syndicat peut afficher les convocations d'assemblées, les listes d'ancienneté ainsi que les noms des délégués de département sur un tableau installé à un endroit visible de l'atelier.
- 5.04 Les membres de l'Exécutif du Syndicat possèdent une ancienneté préférentielle, c'est-à-dire qu'ils sont les derniers mis à pied et les premiers rappelés au travail, en autant qu'ils puissent remplir les exigences normales de la tâche disponible.

ARTICLE 6 REGIME SYNDICAL

- 6.01 Tous les salariés doivent, comme condition du maintien de leur emploi, être membres en règle du Syndicat pendant la durée de la présente convention; ce, à la signature de la convention.
- 6.02 Tout nouveau salarié doit, à son embauchage, adhérer au Syndicat et à la retenue syndicale telle que fixée par le Syndicat.

ARTICLE 7 PRECOMPTE

- 7.01 L'Employeur déduit de la paie hebdomadaire de chaque salarié une somme fixe, déterminée par le Syndicat, représentant une fraction de la cotisation mensuelle ou une somme égale à cette partie de cotisation.
- 7.02 L'Employeur remet les montants ainsi perçus au secrétaire-trésorier du Syndicat dans les dix (10) premiers jours du mois suivant celui de la perception; l'Employeur annexe une liste des salariés en y indiquant le montant perçu de chacun d'eux.

ARTICLE 8 ANCIENNETE

- 8.01 L'ancienneté signifie la durée d'emploi d'un salarié pour l'Employeur depuis la date de son embauchage; ce, selon les dispositions du présent article.
- 8.02 PERIODE D'ESSAI:
- Tout salarié, pour acquérir le droit d'ancienneté doit d'abord effectuer une période d'essai de trente (30) jours de travail dans l'unité de négociation.
- 8.03 Durant qu'il complète cette période d'essai, tout salarié exerçant une occupation dans l'unité de négociation est assujetti à toutes les dispositions de la présente convention, sauf que n'ayant aucun droit d'ancienneté, il ne peut invoquer la clause d'ancienneté pour contester une décision de l'Employeur concernant un déplacement de main-d'oeuvre, tel qu'une démotion, une promotion, un transfert, une mise-à-pied ou un réembauchage, et ne peut faire de grief s'il est congédié.
- 8.04 Une fois qu'il a complété trente (30) jours de travail, un salarié acquiert son droit d'ancienneté, et son ancienneté est calculée à compter de sa date d'embauchage.

9.05 Un salarié promu ou transféré en dehors de l'unité de négociation conserve son ancienneté durant les trente (30) jours ouvrables qui suivent son transfert, délai durant lequel il peut retourner à l'intérieur de l'unité de négociation.

8.06 Tous les trois (3) mois, l'Employeur s'engage à remettre au Syndicat la liste de ses salariés en y spécifiant leur ancienneté.

ARTICLE 9 APPLICATION DU DROIT D'ANCIENNETE

9.01 PRINCIPE GENERAL:

10.01 Dans tous les cas de déplacements de main-d'oeuvre et sujet aux dispositions de cet article, l'Employeur convient d'accorder la préférence au salarié qualifié ayant le plus d'ancienneté.

9.02 Aux fins de la présente convention, un salarié qualifié est un salarié capable de remplir les exigences normales de la tâche concernée.

9.03 Dans les cas de transfert permanent, rétrogradation, mise-à-pied, rappel au travail, l'Employeur doit accorder la préférence au salarié qualifié qui a le plus d'ancienneté, en conformité avec les dispositions de 9.01 et 9.02.

9.04 Dans les cas de promotion, si aucun salarié n'est qualifié, le salarié possédant le plus d'ancienneté parmi ceux qui ont fait application jouit d'une période d'une durée maximum de quarante-cinq (45) jours ouvrables pour se qualifier. Cette période peut être extensionnée par entente entre les parties.

9.05 Le rappel au travail à la suite d'une mise-à-pied se fait dans l'ordre inverse de la mise-à-pied.

9.06 Le salarié muté à un autre département à la demande de l'Employeur ou à sa demande personnelle, doit retourner à son ancienne occu-

pation si l'Employeur dans un délai de quarante-cinq (45) jours de travail de la mutation, ne le juge pas satisfaisant pour sa nouvelle occupation, ou si dans le même délai le salarié lui-même veut revenir à son ancienne occupation.

9.07

PREAVIS DE MISE-A-PIED

Lors de mise-à-pied d'un salarié, l'Employeur avise cinq (5) jours avant cette mise-à-pied le Syndicat.

ARTICLE 10 PERTE D'ANCIENNETE

10.01

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

1. Il quitte volontairement son emploi;
2. Il est congédié pour juste cause;
3. Il ne se rapporte pas à son travail durant trois (3) jours ouvrables consécutifs sans motiver valablement son absence;
4. Il a fait défaut, au cas de suspension de travail pour pénurie d'ouvrage, de reprendre son travail dans les trois (3) jours ouvrables qui suivent un avis de retour à l'usine par lettre recommandée et postée par l'Employeur à sa dernière adresse connue, avec copie au Syndicat.

12.01

Toutefois, le salarié ne perd pas son ancienneté et les droits qui s'y rattachent s'il fournit à l'Employeur des raisons valables de ne pas se présenter au travail, et qu'il a avisé l'Employeur par lettre recommandée dans ce même délai; sauf dans les cas de force majeure;

5. Il est mis à pied ou malade pendant plus de vingt (20) mois consécutifs.

ARTICLE 11 DISCIPLINE

- 11.01 Les parties conviennent que la réprimande, la suspension ou le congédiement sont des mesures disciplinaires susceptibles d'être appliquées par l'Employeur en tenant compte de la gravité et de la fréquence de l'offense reprochée, de façon à ce que la sanction imposée soit proportionnelle à la faute commise, le tout sous réserve de la procédure de griefs.
- 11.02 Le fardeau de la preuve incombe à l'Employeur en ce qui concerne l'article 11.01.
- 11.03 Dans le cas d'un acte posé par un salarié entraînant une mesure disciplinaire quelconque, l'Employeur communique au salarié concerné un avis donnant les précisions à ce sujet dans les dix (10) jours ouvrables de l'acte posé, avec copie au Syndicat.
- 11.04 Toute réprimande, avis ou sanction ne peut être invoquée contre un salarié après neuf (9) mois.
- 11.05 S'il est établi que le salarié a été congédié ou suspendu injustement, ce dernier est réintégré dans ses fonctions avec tous les droits et privilèges prévus à la convention, avec remboursement de salaire, depuis la date de réinstallation du salarié, tout en tenant compte de ses gains pendant cette période.

ARTICLE 12 JOURS FERIES PAYES

- 12.01 Les jours suivants sont des jours chômés et payés:
- 24 décembre;
 - 25 décembre;
 - 26 décembre;
 - 31 décembre;
 - 1er janvier;

- 2 janvier;
- Vendredi-Saint;
- 1er mai;
- Saint-Jean-Baptiste;
- Jour du Canada;
- Fête du Travail,
- Action de Grâces.

Advenant que l'un de ces jours soit un samedi ou un dimanche, il est reporté au lundi suivant.

12.02 Pour bénéficier de ces congés payés, le salarié doit travailler le jour ouvrable qui précède et qui suit ledit congé, à moins qu'il soit en congé-maladie, accident de travail ou congé accordé par l'Employeur, ainsi que dans tous les autres cas prévus par la convention collective.

14.01 Toutefois, dans le cas de congés de la période des fêtes, si une mise-à-pied, un licenciement ou une fermeture temporaire de l'usine survient dans les dix (10) jours ouvrables qui précèdent ou suivent une fête, toutes les fêtes sont rémunérées.

12.03 Tout travail exécuté durant l'un des jours mentionnés à 12.01 ou le dimanche, est rémunéré au taux de salaire effectif majoré de cent pour cent (100 %).

ARTICLE 13 VACANCES PAYEES

13.01 Le mot "ANNEE OU PERIODE DE REFERENCE", se définit comme suit;

La période s'étendant entre le 1er mai et le 30 avril précédant la prise des vacances.

Le pourcentage se calcule sur le salaire gagné pendant la période de référence.

Le tableau des vacances payées est le suivant:

0 à 1 an	4 %	2 semaines
1 an à 4 ans	5½ %	2 semaines
4 ans à 10 ans	7½ %	2 semaines
10 ans et plus	8 %	3 semaines

Le salarié ayant droit à une troisième (3e) semaine prévient l'Employeur deux (2) semaines avant son départ pour vacances. Pas plus de deux (2) salariés s'absentent à la fois. L'ancienneté prévaut dans le choix de la date.

13.02 Les vacances sont prises durant les deux (2) dernières semaines complètes de calendrier du mois de juillet.

ARTICLE 14 HEURES DE TRAVAIL

14.01 La semaine de travail est de quarante-deux (42) heures du lundi au vendredi inclusivement réparties comme suit, pour les salariés affectés au quart de jour;

QUART DE JOUR:

Du lundi au jeudi à raison de huit heures et trente minutes (8:30):
7H30 à 12H00 et de 13H00 à 17H00.

Et le vendredi à raison de huit (8) heures:
7H30 à 12H00 et 13H00 à 16H30.

14.02 La semaine de travail est de quarante-deux (42) heures du lundi au vendredi inclusivement réparties comme suit, pour les salariés affectés au quart de nuit:

QUART DE NUIT:

Du lundi au jeudi:
17H30 à 22H00 et de 23H00 à 3H00

Et le vendredi:
17H30 à 22H00 et de 23H00 à 2H30.

14.03 Sous les salariés travaillant à la faction de nuit ont droit à une prime additionnelle de vingt-cinq cents (0,25 \$) l'heure.

14.04 CHAUFFEUR DE NUIT:

Les heures de travail de chauffeur de nuit sont:

Du lundi au jeudi:

19H30 à 24H00 et de 1H00 à 5H00.

Et le vendredi:

19H30 à 24H00 et de 1H00 à 4H30.

14.05 Advenant une diminution aux heures de travail, par législation ou autre règlement, tout salarié bénéficie de la pleine compensation pour ladite diminution d'heures.

14.06 Le paiement des heures est fait selon le temps effectivement travaillé.

ARTICLE 17 PERIODE DE REPOS

ARTICLE 15 TEMPS SUPPLEMENTAIRE

15.01 L'Employeur ne peut pénaliser un salarié qui refuse d'exécuter du temps supplémentaire, sauf s'il s'agit de travaux d'urgence, dont la preuve incombe à l'Employeur.

15.02 Tout salarié qui exécute un travail en dehors des heures régulières de travail doit être rémunéré au taux effectif majoré de cinquante pour cent (50 %).

15.03 Le salarié à qui on demande de faire du temps supplémentaire doit en être avisé avant la fin de la première moitié de la journée de travail.

15.04 Tout salarié effectuant du travail le samedi est rémunéré au taux de salaire effectif majoré de cinquante pour cent (50 %).

ARTICLE 16 MINIMUM DE PAIE

16.01 Le salarié qui se présente au travail aux heures régulières, sans avoir été avisé trois (3) heures à l'avance de ne pas le faire, doit recevoir une indemnité minimum égale à trois (3) heures de travail à condition qu'il accepte de faire tout travail qui n'est pas incompatible à ses conditions habituelles de travail.

16.02 Si le salarié est rappelé au travail en dehors des heures régulières de travail, il doit être payé pour un minimum de trois (3) heures de travail au taux de salaire et demi, ceci pour chaque appel, à condition qu'il accepte de faire tout travail qui n'est pas incompatible à ses conditions habituelles de travail, sauf dans le cas où le travail est d'une durée d'une (1) heure ou moins en continuité avec le début de la période de travail.

ARTICLE 17 PERIODE DE REPOS

17.01 Le salarié doit bénéficier d'une période de quinze (15) minutes de repos au milieu de la période de travail de l'avant-midi et quinze (15) minutes de repos au milieu de la période de travail de l'après-midi.

ARTICLE 18 TAUX DE SALAIRES

18.01 Les taux de salaires sont prévus à l'Annexe "A" de la présente convention.

ARTICLE 19 PAIE

19.01 L'Employeur remet la paie aux salariés, par chèque, le jeudi avant la fin du quart du matin. Si ce jeudi est un jour férié, la paie lui est remise le mercredi avant midi.

19.02 BULLETIN DE PAIE:

Les détails suivants doivent être communiqués aux salariés avec leurs salaires:

1. Nom et prénom du salarié;
2. Date et période de paie;
3. Taux de salaire;
4. Temps supplémentaire;
5. Déductions;
6. Montant net.

ARTICLE 20 MECANISME DE REGLEMENT DES GRIEFS

20.01 DROIT:

Le salarié seul, ou le salarié accompagné de son représentant syndical, ou le Syndicat intéressé, peut formuler ou présenter un grief pour enquête et règlement. Le salarié doit signer son grief.

20.02 PROCEDURE:

1. Tout grief doit être soumis par écrit au représentant de l'Employeur ou à l'Employeur dans les dix (10) jours ouvrables qui suivent l'événement qui lui a donné naissance, ou qui suivent la connaissance dont la preuve incombe au salarié.

La personne qui reçoit le grief a dix (10) jours ouvrables pour communiquer sa décision.

2. Si aucune décision n'est rendue à l'échéance de ces dix (10) jours ouvrables, ou si la décision rendue dans ces dix (10) jours ouvrables n'est pas satisfaisante, le grief écrit

doit être soumis à l'arbitrage dans les trente (30) jours civils suivants.

PROCEDURE:

3. Une erreur technique dans la soumission écrite d'un grief n'en entraîne pas l'annulation. La rédaction d'un grief est faite à titre d'indication. La partie qui soumet le grief doit s'efforcer de bien exposer la matière dont il s'agit, mais la rédaction du grief de même que la mention des articles ou paragraphes de la convention s'y rapportant peuvent être amendés quant à la forme seulement.

Si l'amendement est présenté lors de l'audition de l'arbitrage, il ne peut être fait qu'aux conditions, que l'arbitre estime, nécessaires pour la sauvegarde du droit de la partie adverse.

4. Lorsque l'avis de grief prévu au présent article comporte une réclamation pour le paiement d'une somme d'argent prévue aux présentes, le Syndicat peut d'abord faire décider par le tribunal saisi du grief, du droit à cette somme d'argent sans être tenu d'en établir le montant. S'il est décidé que le grief est bien-fondé et si les parties ne s'entendent pas sur le montant à être payé, ce différend est soumis pour décision au même tribunal par simple avis écrit adressé à l'arbitre, et dans ce cas les autres dispositions du présent article s'appliquent.

20.03 Dans le cas où le grief est référé à l'arbitrage, il est entendu par un arbitre unique nommé par le Ministère du Travail et de la Main-d'Oeuvre.

20.04 Les frais et honoraires de l'arbitre sont défrayés à part égale entre les parties.

- 20.02 Tout salarié appelé à témoigner par une partie à l'audition d'un grief référé à l'arbitrage est compensé par la partie qui l'a appelé, de sorte qu'il ne subisse aucune perte de salaire.
- 21.03 Dans un cas où un salarié est rappelé à témoigner par les deux (2) parties, la compensation est partagée également entre les parties.
- 20.05 La décision de l'arbitre désigné suivant l'article 21.03 est finale et exécutoire; les parties contractantes s'engagent à accepter une telle décision et à s'y conformer.
- 20.06 L'arbitre désigné suivant l'article 21.03, ne peut changer, modifier ou altérer les termes de la présente convention collective ou y ajouter quoi que ce soit.
- ARTICLE 20
- 20.07 Toutes les séances d'arbitrage se tiennent à La Pocatière.
- 20.08 Aucun grief ne peut être soumis à l'arbitrage avant d'avoir passé par tous les stades de la procédure pour le règlement des griefs.
- 20.09 GRIEF COLLECTIF:
- 22.03 Lorsque plusieurs griefs individuels et/ou de même nature sont soulevés, ils peuvent l'être par écrit commun et présentés par le Syndicat. Ce grief est signé par deux (2) membres du Comité Exécutif du Syndicat.
- ARTICLE 21 DELEGUES DE DEPARTEMENT
- 21.01 L'Employeur reconnaît deux (2) délégués de département désignés par le Syndicat.

- 21.02 Le Syndicat transmet à l'Employeur, par écrit, le nom des salariés ainsi choisis, ainsi que les noms des substituts. Les noms des délégués sont affichés au tableau.
- 21.03 Les représentants du Syndicat peuvent rencontrer l'Employeur ou son représentant ou les salariés pendant les heures de travail, afin de prévenir ou régler tout litige pouvant survenir relativement à l'application ou à l'interprétation de la présente convention. Avant de quitter son travail, le délégué de département avise son supérieur.
- 21.04 Les salariés dûment nommés par le Syndicat (deux (2) maximum) peuvent s'absenter pour la préparation ou la négociation de leur convention collective.

ARTICLE 22 SECURITE, HYGIENE, BIEN-ETRE

- 22.01 L'Employeur doit prendre toutes les dispositions nécessaires afin de garantir la sécurité, l'hygiène et le bien-être de ses salariés.
- 22.02 L'Employeur fournit de l'eau potable aux salariés, soit par système de frigidaire à eau, ou dans des contenants hygiéniques à l'abri de la poussière et facile d'accès.
- 22.03 L'Employeur aménage un endroit convenable et propre avec table et bancs pour permettre aux salariés de prendre leur repas, de se changer, et de déposer leurs vêtements de travail.
- 22.04 L'Employeur aménage ou assure l'accès à une chambre de toilette munie de tous les accessoires nécessaires. Ces locaux doivent être chauffés à une température convenable.
- 22.05 Les locaux sus-mentionnés doivent être libres de tout outillage et équipement.

22.06 PREMIERS SOINS - SALARIE ACCIDENTE

1. PREMIERS SOINS:

Il doit y avoir dans un endroit précis, l'équipement de premiers soins requis par la Loi des Etablissements Industriels et Commerciaux et les Règlements passés sous son autorité.

2. SALARIE ACCIDENTE:

Le salarié accidenté au travail et incapable de continuer son travail reçoit sa paie habituelle pour la journée. Si la gravité de son état nécessite qu'il se rende à l'hôpital, il doit être accompagné d'une autre personne. Si des frais de transport sont encourus, ils doivent être payés par l'Employeur.

22.07 Dès qu'un salarié effectue un travail qu'il considère dangereux, lorsque lesdits travaux peuvent porter atteinte à la santé, ou lorsque l'équipement est défectueux, il doit avertir son supérieur immédiat et son délégué de département. Ce salarié n'est pas tenu de continuer ce travail tant que le tout n'est pas revenu conforme aux normes de sécurité.

22.08 1. L'Employeur met à la disposition des salariés un endroit facile d'accès et sous clef pour leur permettre de remiser leurs outils.

2. A la suite d'un incendie ou d'un vol, l'Employeur doit dédommager le salarié pour toute perte réelle relative aux outils remisés selon les dispositions de 22.08 1).

22.09 L'Employeur s'engage à tenir tous les mois, s'il y a lieu, une réunion du Comité de Sécurité. Le Comité peut faire les règlements nécessaires à son fonctionnement.

- 22.10 L'Employeur et le Syndicat conviennent d'accorder une importance très grande à la Sécurité et à la Santé des salariés et dans ce sens, l'Employeur voit à établir le plus de Sécurité possible au travail.
- 22.11 Dans les cas d'intempéries, l'Employeur s'engage à fournir des habits de caoutchouc, ce, pour tout salarié forcé de travailler durant ces intempéries.
- 22.12
- a) Un plan d'assurance-groupe est mis en vigueur au cours du présent contrat.
 - b) L'Employeur demande des propositions. Les deux (2) parties les étudient et retiennent celles qui présentent les meilleurs avantages, aux taux qui sont les moindres.
 - c) La police-maîtresse est émise au nom de l'Employeur avec copie au Syndicat.
 - d) L'administration au plan est faite par l'Employeur.
 - e) La participation de l'Employeur à la prime se situe à cinquante-cinq pour cent (55 %) de la prime à payer et le salarié de quarante-cinq pour cent (45 %).
 - f) L'Employeur continue de payer sa part de la prime, pour les salariés absents pour les raisons suivantes, en autant que le ou les salarié(s) concerné(s) paient leur part de la prime, sauf la prime hebdomadaire d'assurance-salaire.
 1. Pendant (3) mois pour les salariés mis à pied temporairement.
 2. Pendant un (1) an pour les salariés malades ou absents à cause d'un accident.

Après sa période de probation terminée, le salarié est obligé d'adhérer au plan d'assurance-groupe.

22.13 L'Employeur fournit les outils, sauf les gallons à mesurer.

ARTICLE 23 CONGES SOCIAUX

23.01 Tous les salariés ont droit aux congés payés de décès suivants, après la période de probation:

- a) Quatre (4) jours pour la conjointe, soit: les deux (2) jours qui précèdent les funérailles, le jour des funérailles et le jour suivant les funérailles, pourvu qu'il s'agisse de jours ouvrables.
- b) Trois (3) jours pour le père, la mère et les enfants, soit: les deux (2) jours qui précèdent les funérailles et le jour des funérailles, pourvu qu'il s'agisse de jours ouvrables.
- c) Trois (3) demi-journées pour le frère, la soeur, beau-père, belle-mère, pourvu qu'il s'agisse de demi-journées ouvrables avant les funérailles et le jour des funérailles.
- d) Dans tous les cas précités, le salarié doit aviser un représentant de l'Employeur.
- e) Advenant le cas de décès en double, le salarié n'a droit qu'au minimum plus haut décrit.

23.02 CONGE DE NAISSANCE:

Le salarié a le droit de s'absenter le jour de la naissance de son enfant, ce, sans perte de salaire.

23.03 L'Employeur accorde au salarié un congé sans solde jusqu'à concurrence de douze (12) mois, sans perte d'ancienneté, pour activités syndicales. Le salarié peut, à son retour, reprendre les fonctions qu'il occupait au moment de son départ.

23.04 CONGE-MALADIE:

Tout salarié bénéficie d'un (1) jour de congé-maladie par année, sans perte de salaire.

ARTICLE 24 DROITS ACQUIS

24.01 Sous réserve des dispositions de la présente convention, les conditions générales de travail antérieurement établies par l'Employeur au bénéfice des salariés et qui constituent des privilèges, avantages et droits acquis, ne subissent aucun changement.

ARTICLE 25 LANGUE DE TRAVAIL

25.01 La langue de travail est le français.

ARTICLE 26 AVIS DE MISE-A-PIED

26.01 Lorsqu'une mise-à-pied a lieu au sens du Bill 49 (Loi régissant la Formation et la Qualification Professionnelle de la Main-d'Oeuvre), l'Employeur doit aviser les salariés concernés, le Syndicat, et la F.N.S.B.B. dans les délais prévus dans cette Loi. L'Employeur convient également de participer sans délai à la formation d'un Comité de Reclassement des salariés.

ARTICLE 27 DUREE DE LA CONVENTION COLLECTIVE

27.01 La présente convention collective de travail entre en vigueur à compter du 3 JUILLET 1982 et le demeure jusqu'au 2 JUILLET 1984.

A son expiration, elle demeure une convention intérimaire jusqu'à son renouvellement.

27.02 L'ANNEXE "A" fait partie intégrante de la convention collective.

EN FOI DE QUOI, les parties contractantes ont apposé leur signature par l'entremise de leurs représentants, dûment autorisés à La Pocatière ce 18 ième jour du mois ^{DE NOVEMBRE} 1982. J. r. h.

CARON ET FILS MEUBLE INC.

SYNDICAT DES EMPLOYES DU BOIS OUVRE DE LA REGION DE LA POCATIERE (C.S.N.) R.B.

ARTICLE 11

L'employeur verse à tous les salariés, en deux paiements égaux, les sommes représentant l'augmentation pour toutes les heures travaillées du 1^{er} juillet 1982 au 30 novembre 1982. Le premier paiement sur la paie du 23 novembre 1982, le deuxième sur la paie du 10 décembre 1982.

ARTICLE 12

Adoptant que le pourcentage de coût de la vie, selon l'indice approuvé à la consommation, selon Statistique Canada 4971-100-1, démontre 4,4% en juillet au plafond de 9,4%, le différentiel entre 4,4 et 9,4 est adossé et intégré au taux de salaire brut au 30 juin 1984.

Le régime de retraite étant en vigueur au 1^{er} mai 1983 au 30 mai 1984.

ANNEXE "A"

SALAIRES

PREMIERE (1ère) ANNEE:

3 juillet 1982

AUGMENTATION:

(6 % du salaire horaire moyen)
0,38 \$ l'heure.

GC
RT.
DEUXIEME (2e) ANNEE:

3 juillet 1983

(5 % du salaire horaire moyen)
0,34 \$ l'heure. *R.B.*
J. P. L.

RETROACTIVITE:

L'employeur verse à tous les salariés, en deux paiements égaux, les sommes représentant l'augmentation pour toutes les heures faites du 3 juillet 1982 au 19 novembre 1982. Le premier, fait sur la paie du 25 novembre 1982, le deuxième, sur la paie du 16 décembre 1982.

INDEXATION:

Advenant que le pourcentage du coût de la vie, selon l'indice des prix à la consommation, selon Statistique Canada 1971:100 %, dépasse 5 %, ce, jusqu'au plafond de 9 %, le différentiel entre 5 % et 9 % est calculé et intégré au taux de salaire horaire au 30 juin 1984.

La période de référence étant du 1er mai 1983 au 30 mai 1984.