



CONVENTION COLLECTIVE

ENTRE: L'ASSOCIATION DES FABRICANTS DE MEUBLES ET BOIS ARCHITECTURAL,
comprenant les compagnies suivantes:

PATELLA CONSTRUCTION INC., situé au 1600 Parthenais à Montréal,
H. COHEN LTEE, situé au 6720 Jeanne-Mance à Montréal,
ISHII BROS. LTEE, situé au 10331 rue Garon à Montréal-Nord,
RAYMOND ART WOODWORK, situé au 5707 rue Fullum à Montréal.

Ci-après appelée: La Compagnie



ET: (S.I.T.U.) LE SYNDICAT INTERPROVINCIAL DES TRAVAILLEURS D'USINES,
ayant sa principale place d'affaires au 5993 est Jean-Talon, suite
302, St-Léonard, P.Q.

Ci-après appelé: Le Syndicat

1. But de la convention
2. Reconnaissance et juridiction
3. Droits de Gérance
4. Sécurité Syndicale
5. Officiers et délégués
6. Comité de classification
7. Continuité des Opérations
8. Heures normales de travail
9. Equipes de soir et de nuit
10. Surtemps
11. Périodes de repos
12. Salaires
13. Classifications et définitions des tâches
14. Indemnité de présence
15. Fêtes chômées et payées
16. Vacances
17. Congés de mortalité
18. Droits acquis
19. Fonction de témoin ou juré
20. Tableau d'affichage
21. Affichage des emplois
22. Ancienneté
23. Procédure de grief
24. Sécurité et Santé
25. Validité
26. Allocation au coût de la vie
27. Durée de la convention

APPENDICE "A" = Taux de Salaire

ANNEXE "B" = Assurance-Groupe

ARTICLE 1- BUT DE LA CONVENTION

- 1.01 Le but de cette convention est de promouvoir des relations ordonnées et harmonieuses entre la Compagnie et ses salariés représentés par le Syndicat et de maintenir des conditions de travail justes et équitables pour tous et chacun et de régler à l'amiable, de la façon prévue ci-après, les différends ou griefs qui peuvent survenir de temps à autre.

ARTICLE 2- RECONNAISSANCE ET JURIDICTION

- 2.01 La Compagnie reconnaît que le Syndicat a été dûment accrédité par le Ministère du Travail et de la Main-d'Oeuvre comme le seul et exclusif agent négociateur pour représenter les salariés aux fins de conclure une convention, le tout conformément aux dispositions du Code du Travail, à l'accréditation et aux amendements à y apporter.
- 2.02 Les personnes non régis par l'accréditation syndicale n'accompliront pas de tâches qui appartiennent aux salariés couverts par la présente convention.

ARTICLE 3- DROITS DE GERANCE

- 3.01 Le Syndicat reconnaît que c'est la fonction de la direction d'administrer ses usines avec efficacité, en somme tous les droits de gerance lui sont réservés et dévolus, à moins d'avoir été spécifiquement abrogés par les dispositions de cette convention.

ARTICLE 4- SECURITE SYNDICALE

- 4.01 Tout salarié qui, lors de la signature de la présente convention est membre en règle du Syndicat devra comme condition du maintien de son emploi le demeurer jusqu'à l'expiration de la présente convention.
- 4.02 Tout salarié après la signature de la présente convention, deviendra membre en règle du Syndicat à la fin de sa période de probation comme condition du maintien de son emploi et le demeurer jusqu'à l'expiration de la présente convention.
- 4.03 Tout salarié embauché par la Compagnie après la signature de la présente convention devra comme condition du maintien de son emploi, devenir membre du Syndicat à la fin de sa période de probation et le demeurer jusqu'à l'expiration de la présente convention.

ARTICLE 4- SECURITE SYNDICALE (suite)

- 4.04 Il est convenu que ni la Compagnie, ni le Syndicat ou leurs représentants respectifs ou les membres du Syndicat ne pratiqueront de la discrimination de race, de religion, de couleur ou de langue, de coercition d'intimidation ou de favoritisme envers un salarié à cause de son activité ou inactivité au sein du Syndicat.
- 4.05 La Compagnie devra aviser un officier du Syndicat dans un maximum de dix (10) jours ouvrables de l'embauche de tout nouveau salarié afin de permettre à l'officier de lui faire signer sa formule d'adhésion.
- 4.06 La Compagnie consent à ce que les officiers puissent faire signer des cartes d'adhésion aux nouveaux salariés sur les lieux de la Compagnie.
- 4.07 Déductions Syndicales: La Compagnie pour la durée de la convention, déduira des gains de tous les salariés, le droit d'initiation et les cotisations hebdomadaires régulières au montant déterminé par le Syndicat.
- 4.08 Les déductions syndicales seront remises au Syndicat Interprovincial des Travailleurs d'Usines. Telles déductions seront accompagnées d'une liste des salariés et du montant déduit. Ladite liste et le chèque seront remis au plus tard le quinze (15) du mois suivant ladite déduction. Ladite liste comprendra de plus, les nouveaux salariés avec leur adresse, date d'embauche et leur classification, les départs ainsi que les salariés qui ont changé de nom ou d'adresse.
- 4.09 Après la signature de la convention collective, la Compagnie fournira au Syndicat une liste de tous les salariés régis par cette convention avec leur adresse, leur date d'embauche et leur classification.

ARTICLE 5- OFFICIERS ET DELEGUES

- 5.01 La Compagnie consent à ce que trois (3) de ses salariés reçoivent la permission de s'absenter de leur travail sans paie pour transiger les affaires du Syndicat. Ceux-ci devront cependant en aviser la Compagnie trois (3) jours ouvrables à l'avance. Les absences ainsi permises pour fins syndicales ne devront pas dépasser une semaine et pour fins de computation d'ancienneté et de vacances, le temps sera compté comme s'il avait été travaillé.
- 5.02 La Compagnie consent à ce que les officiers et les délégués du Syndicat puissent s'absenter sans solde pour participer aux assemblées. La Compagnie sera avisée trois (3) jours ouvrables à l'avance.

ARTICLE 5- OFFICIERS ET DELEGUES (suite)

- 5.03 La Compagnie consent à ce que les délégués et officiers permanents ne soient pas sujets aux transferts d'usines et aux mises à pied, à moins que leur usine ne soit complètement fermée, à condition que ces salariés soient qualifiés pour accomplir le travail requis ou sur entente mutuelle entre les parties.
- 5.04 Il est entendu et compris que le délégué et officier est un salarié et qu'il a son devoir régulier à remplir. Le délégué devra aviser son supérieur immédiat avant de laisser son ouvrage dans le but de s'occuper des griefs. Ceci n'entraînera aucune perte de salaire de la part du délégué, en autant que le délégué demeure à l'intérieur de l'usine.
- 5.05 Au besoin et lorsque nécessaire, les représentants syndicaux pourront aller rencontrer les salariés en tout temps de la journée après en avoir avisé la Compagnie. La compagnie mettra à leur disposition, sur demande du représentant, un endroit pour discuter.

ARTICLE 6- COMITE DE CLASSIFICATION

- 6.01 Un comité de classification sera formé de deux (2) représentants de la Compagnie et de deux (2) représentants des salariés. Les représentants des salariés seront choisis par le Syndicat. Ce Comité aura comme devoir de classifier tous les salariés qui en font la demande et tout salarié mal classifié ainsi que tout nouveau salarié après la période probation.
- Ce Comité se rencontrera au besoin afin d'exécuter son travail. Au besoin, la Compagnie fera parvenir au Syndicat une liste indiquant la classification et le salaire de tous les salariés.

ARTICLE 7- CONTINUITE DES OPERATIONS

- 7.01 Le Syndicat consent à ce qu'il n'y ait pas de grève, ralentissement, arrêt de travail ou tout autre acte de nature à nuire à la production durant la période de cette convention. La Compagnie consent à ce qu'il n'y ait pas de contre-grève durant la période de cette convention.

ARTICLE 8- HEURES NORMALES DE TRAVAIL

- 8.01 Les heures normales de travail pour une semaine normale de travail seront de quarante-deux heures et demi (42½) du lundi au vendredi inclusivement pour tous les salariés régis par la présente convention avec pleine compensation.
- 8.02 La journée normale de travail pour tous les salariés consistera en huit heures et demi (8½) de travail avec un arrêt de trente (30) minutes pour le repas, à moins qu'il n'en ait été convenu autrement par les deux parties.

ARTICLE 8- HEURES NORMALES DE TRAVAIL (suite)

- 8.03 Les heures de début et de fin de journée normale de travail seront comme suit:
De 7:30 heures a.m. à 16:30 heures (4:30 heures p.m.)
- 8.04 En cas de législation sur le nombre d'heures de la semaine normale de travail, la Compagnie s'engage à respecter les exigences et à compenser pour les heures ainsi diminuées.

ARTICLE 9- EQUIPE DE SOIR ET DE NUIT

- 9.01 Lorsque la Compagnie cédulera une équipe de soir ou de nuit, la Compagnie s'engage à aviser les salariés concernés dans un délai de trois (3) jours.
- 9.02 Tout salarié travaillant sur une équipe autre que l'équipe de jour sera payé une prime de trente (\$0.30) cents l'heure en plus du salaire régulier de jour et les Compagnies de l'Association qui paient présentement une prime de nuit supérieure à trente (\$0.30) cents l'heure continueront à payer leur prime actuelle.
- 9.03 Lorsque la Compagnie a besoin de salariés sur une équipe de soir et de nuit, elle devra choisir les salariés volontaires dans la même classification. Si, la Compagnie n'arrive pas à obtenir le nombre de salariés nécessaires, elle assignera le nombre de salariés ayant le moins d'ancienneté dans la même classification pourvu qu'ils puissent remplir les exigences normales de la tâche.

ARTICLE 10- SURTEMPS

- 10.01 L'ouvrage autorisé, accompli en dehors des heures normales de travail, sera rémunéré au taux de temps et demi pour les deux (2) premières heures et pour les heures subséquentes, la rémunération sera au taux de temps double.
- 10.02 A- L'ouvrage autorisé, accompli le samedi sera rémunéré au taux de temps et demi pour les cinq (5) premières heures et pour les heures subséquentes, la rémunération sera au taux de temps double.
- B- L'ouvrage autorisé, accompli le dimanche, sera rémunéré au taux de temps double.
- 10.03 Il est reconnu que le temps supplémentaire peut être requis pour l'efficacité des opérations mais que le refus d'un ou de plusieurs salariés ne sera pas considéré comme une violation du contrat et aucune mesure disciplinaire ne sera imposé par suite d'un tel refus.

ARTICLE 10- SURTEMPS (suite)

- 10.04 A- Il est entendu que la Compagnie ne programmera pas de temps supplémentaire lorsqu'il y aura cinquante pour cent (50%) ou plus des salariés mis à pied, à moins d'entente mutuelle.
- B- Il est entendu qu'il n'y aura pas de surtemps pour les salariés quand le Syndicat tiendra ses assemblées mensuelles, à moins d'une entente entre les deux parties.
- 10.05 Une période de repos de quinze (15) minutes sera accordée à tout salarié exécutant plus de deux (2) heures de travail supplémentaire.
- 10.06 Lorsqu'un salarié est rappelé au travail après la fin de sa journée normale de travail, il doit toucher une indemnité de déplacement égale à la moitié de son taux horaire. La rémunération du salarié sera au minimum de quatre (4) heures de salaire à son taux régulier.
- 10.07 Le travail supplémentaire sera distribué par ancienneté aux salariés accomplissant le travail à être effectué au moment où ce temps supplémentaire est requis. Si ces salariés ne sont pas disponibles, le travail en surtemps sera ensuite distribué aux salariés du même département et de même classification. Dans le cas où ces salariés ne sont pas disponibles, la Compagnie prendra en considération les salariés de même classification dans l'usine par ordre d'ancienneté.

ARTICLE 11- PERIODES DE REPOS

- 11.01 Les salariés auront une période de repos de dix (10) minutes l'avant-midi et l'après-midi au temps désigné par la Compagnie; il y aura aussi une période de cinq (5) minutes pour se laver à la fin de chaque période de travail, soit à 11:55 heures et à 13:25 heures.
- 11.02 Si un salarié est en retard de une (1) à cinq (5) minutes, une fois la semaine, son heure initiale lui sera payée en entier.

ARTICLE 12- SALAIRES

- 12.01 Une augmentation générale sera accordée à tous les salariés régis par la présente convention, telle que stipulée aux annexes qui font parties intégrantes de la présente convention.
- Le salaire de tout salarié ne sera pas baissé pendant la durée de la présente convention, sauf de la manière prévue à la convention.
- 12.02 Si une nouvelle classification est créée, la Compagnie et le Syndicat se rencontreront pour discuter le taux de la nouvelle classification, qui sera ajoutée à l'annexe qui deviendra partie intégrante de cette convention.

ARTICLE 12- SALAIRES (suite)

- 12.03 Si un salarié est requis de faire de l'installation à l'extérieur de l'usine, il bénéficiera alors des conditions de travail et de salaires du Décret de la Construction, en plus des frais de transport et de pension s'il y a lieu. Aucun salarié ne peut être obligé de travailler à l'extérieur.
- 12.04 Si un salarié est temporairement transféré sur une autre tâche comportant un taux de rémunération supérieur à son taux de rémunération ordinaire, il recevra le taux de la tâche en question après une semaine de la date du transfert.
- 12.05 Si un salarié est temporairement transféré sur une tâche comportant un taux de rémunération inférieur à son taux de rémunération ordinaire, il conservera le taux de sa tâche.
- 12.06 A- Un salarié qui est permuté à sa propre demande à une classification de taux inférieur sera rémunéré au taux de la classification à laquelle il est permuté.
B- Si comme alternative à une mise à pied, un salarié est transféré sur une autre tâche, il recevra le taux de la tâche en question.
- 12.07 Le salaire sera payable le jeudi avant trois (3) heures de chaque semaine, entre les heures de travail, par chèque et les détails suivants devront apparaître sur le bordereau de paye du salarié:
--- Le nom et prénom du salarié
--- La date et la période de paye
--- Les heures régulières et supplémentaires
--- Le salaire brut
--- Les déductions
--- Le montant net
- 12.08 Si le jour de paye tombe sur un jour chômé, la paie sera distribuée le jour précédent.

ARTICLE 13- CLASSIFICATIONS ET DEFINITIONS DES TACHES

- 13.01 Il est convenu que les salariés seront classifiés en accord avec le travail et le degré d'habileté requis suivant cette définition des tâches.
- 13.02 CHEF D'EQUIPE: Salarié affecté à la surveillance des travaux de son département tout en travaillant.

ARTICLE 13- CLASSIFICATIONS ET DEFINITIONS DES TACHES (suite)

13.03 EBENISTE "A"

Un ébéniste "A" devra être capable d'accomplir les opérations suivantes: fabriquer, assembler ou préparer pour la finition les meubles, montres ou agencements de bois de toutes sortes qui par coutume et usage sont devenus parties de l'industrie du meuble. Il devra être capable de faire cet ouvrage en se servant de tracés ou sessins. Il devra faire tous les joints reconnus dans le métier.

Son habileté et son entraînement devra être assez grand pour lui permettre de lire et interpréter les esquisses et les plans dont on se sert dans l'industrie du bois oeuvré. Il devra choisir, apparier, appareiller le placage, conduire les hommes de moindre capacité quand de telles personnes lui sont confiées pour un ouvrage qui requiert deux (2) ouvriers ou plus; entraîner les apprentis quand requis pour perpétuer le métier.

13.04 EBENISTE "B"

Un ébéniste "B" devra être capable d'accomplir les opérations suivantes: fabriquer, assembler et préparer pour la finition avec de l'aide, les meubles, montres ou agencements de bois de toutes sortes, qui par coutume ou usage sont devenus parties de l'industrie du meuble, faire tous les joints reconnus dans le métier. Son habileté et son entraînement seront assez grands pour lui permettre de suivre les instructions dans l'exercice de ses devoirs mais il ne sera pas requis de savoir lire les plans. Il devra aider les ébénistes de la classe "A" quand requis.

13.05 EBENISTE "C"

Un ébéniste "C" devra être assez capable d'accomplir les opérations suivantes: assembler et préparer pour la finition avec de l'aide, les meubles, montres et agencements en bois de toutes sortes qui par coutume ou usage sont devenus parties de l'industrie du bois oeuvré et où l'ouvrage préparatoire aura été accompli par des ouvriers d'une plus haute catégorie. Son habileté et son entraînement devront être assez grands pour lui permettre de suivre les instructions dans l'exercice de ses devoirs mais il ne sera pas requis de savoir lire les plans. Il devra aider les ébénistes des classes "A" et "B" quand requis. Les ébénistes devront fournir les outils manuels nécessaires à leur travail.

13.06 MACHINISTE "A"

Un machiniste de classe "A" devra être capable d'opérer toutes les machines en usage dans l'industrie du meuble. Il aura l'habileté requise pour préparer, affûter et affiler les couteaux, monter, ajuster et opérer seul n'importe quelle machine sans aide, lire les tracés et dessins relatifs à la sorte d'ouvrage produit dans une boutique de meubles assez bien pour lui permettre de faire n'importe quel ouvrage que la machine est construite pour faire.

ARTICLE 13- CLASSIFICATIONS ET DEFINITIONS DES TACHES (suite)

13.07

MACHINISTE "B"

Un machiniste de classe "B" devra être capable d'opérer toutes les machines en usage dans l'industrie du bois oeuvré. Il devra avoir l'habileté requise pour monter, ajuster et opérer la ou les machines seul sans aide et devra être capable de faire tout travail que la machine est construite pour faire.

13.08

MACHINISTE "C"

Un machiniste de classe "C" devra être capable d'opérer ou alimenter toutes les machines en usage dans l'industrie du bois oeuvré. Il devra avoir suffisamment d'entraînement pour prendre soin de la machinerie et de l'opérer pour qu'elle produise suivant ce qu'elle fût construite pour faire.

13.09

MACHINISTE-EBENISTE

Un machiniste-ébéniste devra être capable d'opérer toutes les machines en usage dans l'industrie du bois oeuvré. Il aura l'habileté requise pour préparer, affûter et affiler les couteaux, monter, ajuster et opérer seul n'importe quelle machine sans aide, lire les tracés et dessins relatifs à la sorte d'ouvrage produit dans une boutique de meubles assez bien pour lui permettre de faire n'importe quel ouvrage que la machine est construite pour faire. Il devra également être capable d'accomplir les opérations suivantes: fabriquer, assembler ou préparer pour la finition les meubles, montres et agencements en bois de toutes sortes qui par coutume ou usage sont devenus parties de l'industrie du bois oeuvré. Il devra être capable tous les joints reconnus dans le métier et reconnus essentiels au travail décrit ci-devant, incluant les queues d'arondes, mortaises et tenons et les joints vifs à cheville ou gougeon.

Son habileté et son entraînement devront être assez grands pour lui permettre de lire et interpréter les esquisses et les plans dont on se sert dans l'industrie du bois oeuvré. Il devra choisir, apparier, appareiller le placage, conduire les hommes de moindre capacité quand de telles personnes lui sont confiées pour un ouvrage qui requiert deux ouvriers ou plus; entraîner les apprentis quand requis pour perpétuer le métier.

- 7 -

ARTICLE 13- CLASSIFICATIONS ET DEFINITIONS DES TACHES (suite)

13.10 PEINTRE-POLISSEUR-FINISSEUR "A"

Un peintre-polisseur-finisher "A" devra être capable d'accomplir les opérations suivantes: préparer toutes les surfaces de bois (aptées à cette procédure) pour recevoir une couleur requise par blanchiment ou autre procédé reconnu, colorier, teindre et appliquer les bouches-pores sur la surface du bois, préparer les couleurs et les teintures, préparer la surface colorée pour recevoir le poli français final appelé "spiring out", remplir, colorier, rayer ou retoucher toute variation de couleur dans la structure de bois. De plus, il devra accomplir toutes les techniques de finition reconnues dans le métier qui ne sont pas mentionnées ici. Son habileté lui permettra d'appareiller la couleur à n'importe quel échantillon, préparer les couleurs et teintures telles que reçues du manufacturier en mélangeant, diluant ou autre procédé, entraîner les apprentis quand requis.

13.11 POLISSEUR-FINISSEUR "B"

Un polisseur-finisher "B" devra être capable de préparer toutes surfaces de bois (aptées à cette procédure) par blanchiment, remplissage, teinture ou sablage, de faire le ponçage final sur toutes surfaces finies excepté le procédé appelé "poli français".

13.12 POLISSEUR-FINISSEUR "C"

Un polisseur-finisher "C" devra être capable d'appliquer la teinture et le bouche-pores sous la surveillance d'un polisseur de la classe "A" ou "B" et sera capable de faire le sablage.

13.13 GARDIEN

Salarié qui fait, en dehors des heures normales de production. La surveillance, le ménage, de menus travaux d'entretien ou le chauffage dans le cas d'installations non visées par la Loi des Mécaniciens de machines fixes (S.R.Q. 1964, c. 157), et ses modifications.

13.14 MECANICIEN

Salarié affecté au réglage, à l'entretien ou à la réparation de machines ou de l'outillage manuel, à la fabrication, au modelage ou à l'affûtage des couteaux de machines, à l'affûtage des scies et à la mise en place ou au déplacement de machine ou de leurs accessoires.

13.15 AIDE-MECANICIEN

Salarié qui, sous la surveillance d'un machiniste, est affecté au réglage, à l'entretien ou à la réparation de machines ou de l'outillage manuel, à la fabrication, au modelage ou à l'affûtage des couteaux de machines, à l'affûtage des scies et à la mise en place ou au déplacement de machines ou de leurs accessoires.

ARTICLE 13- CLASSIFICATIONS ET DEFINITIONS DES TACHES (suite)

13.16 PLAQUEUR

Salarié qui, au moyen d'outils et de machines, prépare et agence les placages de bois reconnus dans l'industrie.

13.17 SABLEUR A LA MACHINE

Salarié qui sable au moyen de machines tous genres de surfaces de bois ainsi que toutes surfaces plaquées reconnues dans l'industrie.

13.18 SABLEUR A LA MAIN

Salarié qui sable en série tous genres de surfaces de bois ou toutes surfaces peinturées.

13.19 EXPEDITIONNAIRE

Salarié qui aide à contrôler la réception, l'expédition et l'inventaire de tous les produits ou matériaux pour l'entreprise; il peut occasionnellement, conduire un tracteur ou un chariot élévateur.

13.20 EMBALLEUR

Salarié qui transpose les données requises et qui s'assure de la qualité des pièces avant l'emballage.

13.21 JOURNALIER

Le journalier devra être capable d'accomplir toutes les besognes de routine de la boiserie, tel que le chargement et le déchargement des camions pour l'envoi ou la réception, la collection des déchets et toute autre besogne qui ne requiert aucun entraînement spécifique et qui n'est pas fait par des hommes de maintenance et ou par d'autres spécialistes. Le salaire du journalier sera tel qu'entendu à la signature de cette convention.

13.22 APPRENTI

Salarié engagé pour apprendre un métier sous la surveillance d'une personne qualifiée.

ARTICLE 14- INDEMNITE DE PRESENCE

- 14.01 Tout salarié qui se rapporte à l'ouvrage et qui est retourné pour manque d'ouvrage et qui n'a pas été averti à l'avance que ses services ne seraient pas requis, recevra l'équivalent de quatre (4) heures de salaire régulier. Cet article ne s'applique pas pour Acte de Dieu.
- 14.02 A- Les salariés seront payés si une interruption de travail se produit dépendant de la Compagnie ou par manque d'électricité ou de chauffage pour un minimum de quatre (4) heures.
- B- Cependant, si un tel arrêt se produit après 1:00 heure p.m., la journée entière sera payée à tous les salariés, à condition que les salariés restent à la disposition de la Compagnie.

ARTICLE 15- FETES CHOMEES ET PAYEES

- 15.01 (A) Tous les salariés régis par la présente convention bénéficieront des congés chômés et payés suivants:

Pour la première (lère) année de la convention:

Vendredi Saint, observé le 9 avril 1982.
Lundi de Pâques, observé le 12 avril 1982.
Fête de Dollard, observé le 24 mai 1982.
St-Jean-Baptiste, observé le 24 juin 1982.
Confédération, observé le 2 juillet 1982.
Fête du Travail, observé le 6 septembre 1982.
L'Action de Grâce, observé le 11 octobre 1982.
La veille de Noël, observé le 24 décembre 1982.
Noël, observé le 27 décembre 1982.
Lendemain de Noël, observé le 28 décembre 1982.
La veille du Jour de l'An, observé le 31 décembre 1982.
Jour de l'An, observé le 3 janvier 1983.
Lendemain du Jour de l'An, observé le 4 janvier 1983.

ARTICLE 15- FETES CHOMEES ET PAYEES (suite)

15.01 (A) suite

Pour la deuxième (2ième) année de la convention:

Vendredi Saint, observé le 1er avril 1983.
Lundi de Pâques, observé le 4 avril 1983.
Fête de Dollard, observé le 23 mai 1983.
St-Jean-Baptiste, observé le 24 juin 1983.
Confédération, observé le 1er juillet 1983.
Fête du Travail, observé le 5 septembre 1983.
L'Action de Grâce, observé le 10 octobre 1983.
La veille de Noël, observé le 27 décembre 1983.
Noël, observé le 28 décembre 1983.
Lendemain de Noël, observé le 26 décembre 1983.
La veille du Jour de l'An, observé le 3 janvier 1984.
Jour de l'An, observé le 4 janvier 1984.
Lendemain du Jour de l'An, observé le 2 janvier 1984.

15.01 (B) Les jours de travail entre Noël et Jour de l'An pourront être chômés au choix des salariés sans paye.

15.02 Pour ces congés, les salariés recevront une indemnité égale à leur taux de salaire régulier. L'ouvrage autorisé, accompli un de ces jours de congé, sera payé au taux de temps double. Le salarié recevra en plus son indemnité de congé.

15.03 Si un ou des jours fériés tombent durant la période de vacances du salarié, celui-ci recevra en plus de sa paie de vacances une journée additionnelle avec rémunération pour chacune de ces dites journées, ou selon entente mutuelle entre les parties.

15.04 Pour bénéficier des dispositions du présent article, un salariés doit travailler la journée normale de travail qui précède le jour de congé et la journée normale de travail qui suit le congé. Une absence permise par la convention ou autorisée par la Compagnie durant l'un de ces jours de congé n'affectent pas le droit à l'indemnité de congé. Pour les salariés en période probation, les congés seront payés rétroactivement lorsque le salarié sera devenu permanent.

ARTICLE 15- FETES CHOMÉES ET PAYÉES (suite)

- 15.05 Si le salarié n'est pas à son travail la journée normale de travail qui précède et/ou la journée normale de travail qui suit le congé pour cause de maladie et que ce dernier présente un certificat de maladie d'un médecin attitré le jour de son retour, le jour de congé sera payé.
- 15.06 Pour une période de six (6) mois, en cas de maladie ou d'accident, un salarié aura droit à une journée payée pour chaque fête statutaire prévue dans la présente convention et qui survient dans ladite période de six (6) mois. Ces congés seront payés avec le chèque de la première période normale de paie après le retour au travail ou à la fin de la période de six (6) mois, selon le premier des deux cas. Cependant, si le salarié reçoit des indemnités dans cette même période, la Compagnie s'engage à combler pour la différence.
- 15.07 Si un de ces congés tombe un samedi, le vendredi précédent sera jour chômé et payé à moins d'entente mutuelle entre les parties. Si un de ces congés tombe un dimanche, le lundi suivant sera jour chômé et payé à moins d'entente mutuelle entre les parties, à moins de législation contraire.

ARTICLE 16- VACANCES

- 16.01 Tous les salariés régis par la présente convention qui auront au 1er mai de chaque année complété les périodes de services mentionnées au tableau des vacances, bénéficieront de l'indemnité et des vacances suivantes:

TABLEAU DES VACANCES

<u>Années de service</u>	<u>Vacances</u>	<u>Indemnité</u>
1 an à 4 ans	2 semaines	4%
4 ans à 10 ans	3 semaines	6%
10 ans et plus	3 semaines	7%

- 16.02 Les vacances devront être données entre le 1er mai et le 1er octobre. La Compagnie devra notifier les salariés soixante (60) jours à l'avance pour leur donner la chance de planifier leurs vacances, à moins d'entente mutuelle entre les parties.

ARTICLE 17- CONGES DE MORTALITE

- 17.01 Dans le cas du décès du père, de la mère, du conjoint, d'un enfant, du beau-père, de la belle-mère, du frère ou de la soeur d'un salarié, celui-ci aura droit à trois (3) jours payés au taux régulier.

ARTICLE -17- CONGES DE MORTALITE (suite)

17.02 Dans le cas du décès du beau-frère, de la belle-soeur d'un salarié, celui-ci aura droit à un (1) jour de congé payé au taux régulier, le jour des funérailles, si elles ont lieu durant un jour faisant parti de sa semaine normale de travail.

17.03 Les salariés qui sont obligés de s'absenter pour cause de décès dans sa famille en dehors du Canada bénéficieront d'un congé d'un (1) mois sans solde.
Les trois (3) jours payés mentionnés à l'article 17.01 sont toutefois applicables. Durant cette période d'absence, le salarié continue à accumuler son ancienneté. La Compagnie se réserve le droit d'exiger un certificat de décès.

ARTICLE 18- DROITS ACQUIS

18.01 A- Tous les privilèges, avantages et autres conditions de travail plus avantageuses que les conditions prévues dans cette entente demeureront effectives après la signature de cette convention.

B- En aucun cas, les salariés couverts par cette convention ne devront perdre les bénéfices de vacances déjà donnés par la Compagnie.

18.02 Tous les salariés ayant trois (3) ans et plus de service pourront bénéficier à tous les deux (2) ans d'un congé de soixante (60) jours sans paie à la condition expresse d'en aviser la Compagnie par écrit trente (30) jours à l'avance et que les conditions suivantes soient remplies:

A- Que les déductions à la source, telles que cotisation syndicale, prime d'assurance-groupe et R.A.M.Q. soient prépayées.

B- Que la Compagnie s'engage à ce que ce salarié reprenne son travail à son retour et son ancienneté continue de s'accumuler durant son absence.

C- Que la Compagnie n'autorisera pas plus dix pour-cent (10%) des salariés par ordre d'ancienneté, de jouir simultanément de ce privilège, à moins d'entente mutuelle entre les parties. Advenant que le nombre de salariés dépasse dix pour-cent (10%), la préférence sera accordée aux salariés qui ne se sont prévalus de cette clause au cours des trois (3) dernières années.

ARTICLE 19- FONCTIONS DE TEMOIN OU JURE

19.01 Un salarié qui s'absentera de son travail durant son horaire régulier pour remplir une fonction de juré, sera payé pour le temps ainsi perdu selon son taux horaire régulier. Les honoraires qu'il recevra comme juré seront déduits de ce paiement. Le salarié sera requis de produire les preuves à l'appui de ses tours de service comme juré et des montants reçus en indemnité de juré.

ARTICLE 20- TABLEAU D'AFFICHAGE

- 20.01 La Compagnie désignera des endroits appropriés où le Syndicat pourra afficher ses avis d'assemblées. Tout autre affichage doit être approuvé par le directeur du personnel.
- 20.02 Les tableaux d'affichage du Syndicat ne devront être utilisés que par les officiers du Syndicat.

ARTICLE 21- AFFICHAGE DES EMPLOIS

- 21.01 Lorsque la Compagnie a besoin de remplir un poste vacant ou un nouveau poste dans l'usine, il doit être affiché pour une période de cinq (5) jours et décrit de la manière suivante:
- A- Le nom l'endroit, la classification, le taux de salaire, une description suffisante de l'emploi et la date à laquelle le poste sera disponible, la date de la fin de l'affichage.
Une copie de cet avis sera envoyé au Syndicat immédiatement.
- 21.02 Le salarié avec le plus d'ancienneté générale ayant fait application dans la classification où se trouve le poste à combler aura la préférence pourvu que le salarié en question possède la compétence, l'habileté et les qualifications requises pour remplir le poste et tel salarié aura une période d'entraînement qui pourra durer quatre (4) semaines et qui débutera dès son affectation au nouveau poste et il sera payé au taux de cette classification. Cette période pourra être prolongée sur entente mutuelle.
- 21.03 S'il n'y a aucun candidat ou si les candidats ne possèdent pas la compétence, l'habileté et les qualifications requises, la Compagnie peut nommer n'importe quelle autre personne.
- La Compagnie ne peut obliger un salarié à accepter un nouveau poste ou poste vacant.

ARTICLE 22- ANCIENNETE

- 22.01 Définition: Pour les besoins de la convention, l'ancienneté signifie la durée totale de service continue accumulé par le salarié conformément aux conditions suivantes.

ARTICLE 22- ANCIENNETE (suite)

22.02 Tout nouveau salarié aura une période de probation de trente (30) jours ouvrables à compter de sa date d'embauche et il aura droit à l'ancienneté calculée à partir de sa date d'embauche lorsqu'il aura terminé sa période de probation. Durant cette période, le salarié est sujet à renvoi sans recours à la procédure de grief.

22.03 L'ancienneté telle que décrit à la clause 22.01, s'appliquera selon le cas de la façon suivante, pourvu que le salarié soit capable d'accomplir le travail requis:

Ancienneté Générale: Liste qui comprend tous les salariés couverts par la présente convention.

Ancienneté de Classification: Liste qui comprend tous les salariés dans la même classification.

A- Dans le cas de promotion ou poste vacant, l'ancienneté générale s'appliquera à tous.

B- Dans le cas de transfert, mise à pied et de rappel, l'ancienneté de classification s'appliquera à tous.

22.04 Procédure de mise à pied:

La Compagnie mettra d'abord à pied les salariés en probation dans l'usine, par après, le principe d'ancienneté de classification régira les mises à pied de sorte que les salariés ayant le moins d'ancienneté dans leur classification respective seront les premiers mis à pied.

Cependant, si d'après la liste d'ancienneté générale, ces mêmes salariés mis à pied par classification ont l'habileté et l'aptitude d'accomplir un autre travail, ils pourront remplacer tout salarié ayant moins d'ancienneté générale.

22.05 Rappel:

Lors d'un rappel au travail après une mise à pied, on appliquera en sens inverse le principe du droit d'ancienneté décrit à la clause 22.04. Dans le cas de rappel, un salarié est avisé par télégramme ou par lettre recommandée à sa dernière adresse connue, cinq (5) jours avant la date à laquelle il doit se rapporter au travail. Une copie sera adressée au Syndicat. Le salarié devra aviser la Compagnie de son retour dans les deux (2) jours de l'avis de rappel.

22.06 La Compagnie devra aviser les salariés par écrit au moins deux (2) jours ouvrables avant leur mise à pied, à défaut de quoi, la Compagnie est tenue de payer pour la différence. La Compagnie doit fournir une liste des salariés mis à pied au Syndicat dans les deux (2) jours ouvrables qui précèdent la mise à pied.

ARTICLE 22- ANCIENNETE (suite)

- 22.07 Tout salarié sera inscrit sur une liste d'ancienneté d'après sa date d'embauche. Cette liste sera affichée et révisée à tous les mois au besoin. Une copie de cette liste sera remise au Syndicat sur demande.
- 22.08 Le salarié perd son ancienneté et les droits qui s'y rattachent lorsque:
- 1- Il quitte volontairement son emploi.
 - 2- Il est congédié pour cause.
 - 3- Il est absent de son travail pendant cinq (5) jours sans donner d'avis ou sans excuse raisonnable.
 - 4- Il est mis à pied pour plus de douze (12) mois.
 - 5- Si à la suite d'une mise à pied, il omet de se rapporter au travail dans les dix (10) jours de la réception d'un avis de rappel posté par la Compagnie par lettre recommandée à sa dernière adresse connue.
- 22.09 La Compagnie convient de ne pas embaucher de nouveaux salariés aussi longtemps qu'il y aura des salariés sous le coup d'une mise à pied, pourvu qu'ils puissent accomplir le travail requis.

ARTICLE 23- PROCEDURE DE GRIEF

- 23.01 Les parties ne ménageront aucun effort et déploieront toute leur volonté et leur énergie dans le but de régler sans délai tout grief de façon équitable et en toute bonne foi. Un grief est une mésentente relative à l'interprétation ou à l'application de la présente convention y compris les mesures disciplinaires.
- 23.02 Un grief peut être soumis par un salarié, par le Syndicat ou par la Compagnie.
- 23.03 Première étape: Le grief devra être soumis par écrit à son contremaître dans un délai de dix (10) jours ouvrables suivant l'évènement faisant l'objet du grief. Le contremaître rendra sa décision par écrit dans un délai de trois (3) jours ouvrables de la réception du grief.
- 23.04 Deuxième étape: Si la réponse du contremaître n'est pas acceptée ou s'il fait défaut de répondre dans le délai, le grief sera référé au gérant de l'usine ou son représentant dans un délai de cinq (5) jours ouvrables de la réception de la décision du contremaître ou de l'expiration de son délai de réponse. Le gérant de l'usine ou son représentant rendra sa décision par écrit dans un délai de cinq (5) jours ouvrables de la réception du grief.

ARTICLE 23- PROCEDURE DE GRIEF (suite)

- 23.05 Troisième étape: Tout grief peut être soumis à l'arbitrage par la partie plaignante dans un délai de dix (10) jours ouvrables suivant la réception de la réponse rendue par l'autre partie à l'étape précédente.
- Dans le cas où un grief est référé à l'arbitrage, il sera entendu par un arbitre unique. Des représentants des deux (2) parties devront, dans les dix (10) jours ouvrables suivant la réception par une partie de la requête d'arbitrage de l'autre partie, choisir conjointement un arbitre, ou un processus d'arbitrage. Si les parties ne peuvent s'entendre sur le choix de l'arbitre, ce dernier sera nommé conformément au Code du Travail.
- 23.06 Tout grief impliquant plus d'un (1) salarié, tout grief soumis par le Syndicat, tout grief concernant un désaccord du Comité de classification, ou tout grief concernant une suspension ou un congédiement sera référé directement à la deuxième étape, et ce, dans les dix (10) jours ouvrables suivant l'évènement qui donne lieu au grief.
- 23.07 Les dispositions de la convention lient l'arbitre. Il n'aura pas le droit d'ajouter, de retrancher, de modifier ni de rendre une décision contraire aux dispositions de la convention.
- Dans le cas de mesures disciplinaires, l'arbitre basé sur la preuve, pourra soit maintenir la décision de la Compagnie, soit la renverser ou la modifier. Dans le cas de perte de bénéfices, l'arbitre pourra décider de faire rembourser le salarié en tout ou en partie, en tenant compte des argents reçus par ledit salarié durant son congédiement ou sa suspension. L'arbitre peut ordonner aussi la réintégration du salarié dans tous ses droits au poste qu'il occupait.
- 23.08 La décision de l'arbitre est finale et lie les parties. Si l'arbitre ordonne un remboursement, la Compagnie devra effectuer ce remboursement dans les dix (10) jours ouvrables de la date de la réception par les parties de la sentence arbitrale.
- 23.09 Les honoraires et dépenses de l'arbitre seront défrayées à parts égales par les deux parties.
- 23.10 Dans le cas d'avis disciplinaire, de suspension ou de congédiement, la Compagnie convient de communiquer immédiatement par écrit au salarié concerné, la ou les raisons d'une telle mesure disciplinaire. Une copie de cet avis sera soumise à un délégué du Syndicat.

ARTICLE 23- PROCEDURE DE GRIEF (suite)

- 23.11 Un salarié qui est suspendu ou congédié pour cause aura droit, s'il le désire, à une entrevue avec un représentant du Syndicat avant de quitter les lieux de la Compagnie.
- 23.12 Pour chacune de ces étapes le délai peut être prolongé sur entente mutuelle.

ARTICLE 24- SECURITE ET SANTE

- 24.01 Il est mutuellement entendu par le Syndicat et la Compagnie qu'elles coopéreront le plus possible pour éviter les accidents et pour promouvoir la santé et la sécurité dans l'usine.
- 24.02 La responsabilité du plan d'assurance-hospitalisation et de bien-être sera du domaine des parties en cause dans cette convention.
- 24.03 Définition du plan d'assurance: voir annexe "B"
Tous les salariés sont obligés d'adhérer à ce plan. Ce plan d'assurance sera payé à part égale entre la Compagnie et le salarié.
- 24.04 Un salarié victime pendant qu'il est au travail d'un accident industriel, recevra pour le temps perdu le jour de son accident, son salaire horaire régulier programmé ainsi que le salaire des jours déterminés par la Commission des Accidents du Travail.
- 24.05 Une personne qualifiée, responsable des premiers soins sera en devoir pour toute la journée ouvrable programmée des salariés dans l'usine. Cette personne sera choisie par la Compagnie.
- 24.06 La Compagnie assumera le coût et le transport de l'usine à l'hôpital le jour de l'accident.
- 24.07 En accord avec l'arrêté en conseil no 3787 du 13 décembre 1972, règlement concernant les établissements industriels et commerciaux, un Comité de sécurité sera composé d'un nombre égal de représentants des salariés et de représentants de la Compagnie. Le nombre minimal doit être d'un (1) représentant pour chaque partie. Le Syndicat doit choisir le représentant des salariés.

ARTICLE 24- SECURITE ET SANTE (suite)

24.08 Le Comité de sécurité doit:

- A- Veiller à l'observation du règlement concernant les établissements industriels et commerciaux et toutes autres règles de sécurité de l'établissement.
- B- Analyser les causes de tout accident et faire rapport au chef d'établissement.
- C- Tenir une réunion au moins une fois par mois pour la discussion des accidents courants, de leurs causes et des moyens de les prévenir.
- D- Tenir le registre des réunions et en remettre une copie au Syndicat.

24.09 Accident de travail: Il est convenu entre les parties qu'un salarié ne doit subir aucun préjudice à cause ou à l'occasion d'un accident de travail ou d'une maladie industrielle subit à l'emploi de la Compagnie.

- 24.10
- A- La Compagnie s'engage à reprendre à son service tout salarié après son complet rétablissement suite à un accident de travail ou d'une maladie industrielle. Le salarié ne perdra aucune ancienneté à cause d'un tel accident ou maladie.
 - B- Dans le cas d'un salarié frappé d'incapacité partielle et/ou permanente par suite d'un accident de travail ou d'une maladie industrielle indemnisée par la C.A.T., et dans le cas de tout salarié qui, à cause de son âge ou d'une incapacité temporaire est incapable d'accomplir ses fonctions régulières, la Compagnie, dans la mesure du possible, tentera d'assigner ce salarié à tout travail approprié qui pourrait être disponible.

ARTICLE 25- VALIDITE

25.01 Si un article ou une section de cette entente devenait invalide au sens de la loi, le reste de cette convention n'en serait pas affectée. Si un article ou une section devenait invalide de par la loi, les parties devront entrer en négociation immédiatement pour remplacer cet article ou cette section à la satisfaction mutuelle des deux parties.

ARTICLE 26- ALLOCATION AU COUT DE LA VIE

26.01 Tout salarié régit par la présente convention recevra une allocation au coût de la vie telle que déterminée dans les sections suivantes pour la période du 1er mai 1982 au 30 avril 1983.

- A- Le montant d'allocation au coût de la vie sera déterminé en relation des changements dans l'indice Officiel des Prix aux Consommateurs pour le Canada, publié par Statistique Canada.

ANNEXE "D"

ARTICLE 23- ASSURANCE-GROUPE

23.01 Le plan d'assurance-groupe déjà existant demeurera en vigueur pour la durée de la présente convention. La prime de ce plan sera défrayée à cinquante pour cent (50%) par la Compagnie et cinquante pour cent (50%) par le salarié.

23.02 Lors du renouvellement annuel du plan d'assurance, les parties conviennent de négocier conjointement un nouveau plan.

ARTICLE 26- ALLOCATION AU COUT DE LA VIE (suite)

26.01(suite) B- La période de base sera du 1er mai 1981 au 30 avril 1982, le montant de l'allocation au coût de la vie sera ajusté comme suit:

Si l'indice du coût de la vie est entre 9% et 9.9%	= \$0.05/heure
" " " " " " " " 10% et 10.9%	= \$0.10/heure
" " " " " " " " 11% et 12%	= \$0.15/heure

C- Le montant de l'allocation au coût de la vie ainsi déterminé sera rajouté à l'augmentation générale du 1er mai 1983.

N.B. L'article 26 ne s'appliquera pas pour la durée de la présente convention.

ARTICLE 27- DUREE DE LA CONVENTION

27.01 La présente convention entrera en vigueur le 1er mai 1982 et demeurera pour une période deux (2) ans jusqu'au 30 avril 1984.

27.02 Les parties conviennent que les conditions de travail contenues dans cette dernière vont continuer de s'appliquer jusqu'à la signature de la nouvelle convention.

27.03 L'avis de modification à l'autre partie sera donné en accord avec les termes du Code du Travail.

EN FOI DE QUOI, LES PARTIES ONT SIGNEES CE 27 e JOUR DE MAI 1982.

ASSOCIATION

SYNDICAT

LABROCK

PATELLA CONSTRUCTION INC.

Jocelyn Robillard

Jocelyn Robillard

H. COHEN LTEE

H. COHEN LTEE

Robert Turner

Robert Turner

ISHII BROS. LTEE

ISHII BROS. LTEE

Gaetano Ciccarelli

Gaetano Ciccarelli

RAYMOND ART WOODWORK

RAYMOND ART WOODWORK

Mario Serricchio

Mario Serricchio

Livio Dona

Livio Dona

Jacques Soucy

Jacques Soucy, Agent d'Affaires

ANNEXE "A"

PATELLA CONSTRUCTION INC.

ISHII BROS. LTEE

TAUX DE SALAIRES ET CLASSIFICATIONS

<u>CLASSIFICATIONS</u>	<u>TAUX DE BASE</u>	<u>GROUPE "A"</u>	
		<u>(\$0.80)</u> <u>1er mai 1982</u>	<u>(\$0.80)</u> <u>1er mai 1983</u>
Ebéniste-Machiniste	\$10.00	\$10.80	\$11.60
Chef d'équipe	\$10.42	\$11.22	\$12.02
Ebéniste "A"	\$ 9.64	\$10.44	\$11.24
Ebéniste "B"	\$ 8.64	\$ 9.44	\$10.24
Ebéniste "C"	\$ 7.93	\$ 8.73	\$ 9.53
Machiniste "A"	\$ 9.41	\$10.21	\$11.01
Machiniste "B"	\$ 8.76	\$ 9.56	\$10.36
Machiniste "C"	\$ 8.05	\$ 8.85	\$ 9.65
Polisseur-Finisseur-Peintre "A"	\$ 9.41	\$10.21	\$11.01
Polisseur-Finisseur "B"	\$ 8.53	\$ 9.33	\$10.13
Polisseur-Finisseur "C"	\$ 7.87	\$ 8.67	\$ 9.47
Sableur à la main	\$ 7.62	\$ 8.42	\$ 9.22
Journalier	\$ 7.57	\$ 8.37	\$ 9.17
Mécanicien	\$ 9.72	\$10.52	\$11.32
Aide-mécanicien	\$ 9.00	\$ 9.80	\$10.60
Gardien	\$ 8.47	\$ 9.27	\$10.07
Chauffeur de camion	\$ 8.88	\$ 9.68	\$10.48
Plaqueur	\$ 8.64	\$ 9.44	\$10.24
Sableur à la machine	\$ 8.40	\$ 9.20	\$10.00
Expéditionnaire	\$ 8.90	\$ 9.70	\$10.50
Emballeur	\$ 7.70	\$ 8.50	\$ 9.30
Apprenti	\$ 7.10	\$ 7.90	\$ 8.70

ANNEXE "B"

H. COHEN LTEE

RAYMOND ART WOODWORK

TAUX DE SALAIRES ET CLASSIFICATIONS

GROUPE "B"

<u>CLASSIFICATIONS</u>	<u>TAUX DE BASE</u>	<u>(\$0.80)</u> <u>1er mai 1982</u>	<u>(\$0.80)</u> <u>1er mai 1983</u>
Ebéniste "A"	\$ 8.93	\$ 9.73	\$10.53
Ebéniste "B"	\$ 8.05	\$ 8.85	\$ 9.65
Ebéniste "C"	\$ 7.62	\$ 8.42	\$ 9.22
Machiniste "A"	\$ 8.93	\$ 9.73	\$10.53
Machiniste "B"	\$ 8.05	\$ 8.85	\$ 9.65
Machiniste "C"	\$ 7.62	\$ 8.42	\$ 9.22
Polisseur-Finisseur-Peintre "A"	\$ 8.93	\$ 9.73	\$10.53
Polisseur-Finisseur "B"	\$ 8.05	\$ 8.85	\$ 9.65
Polisseur-Finisseur "C"	\$ 7.62	\$ 8.42	\$ 9.22
Journalier	\$ 7.33	\$ 8.13	\$ 8.93
Chauffeur de camion	\$ 8.35	\$ 9.15	\$ 9.95
Sableur à la main	\$ 7.55	\$ 8.35	\$ 9.15
Apprenti	\$ 7.10	\$ 7.90	\$ 8.70