

NOM

NO

08865-8

C.A.E. 2611 NO.CONV. 88658  
AFFIL. 11 NB.EMPL. 125  
EMP.CDUV. 0 ET.GEDG. 65260 63  
PERS.VIS. 7 NO.ACC. M19934001  
DATE ENR.850123

A.N. (13534-03) DÉPÔT 08865-8

Dépôt N°: 8 4 1 1 0 7 7

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 08865-8

Objet	<input type="checkbox"/> 1 <sup>ère</sup> convention <input checked="" type="checkbox"/> Renouvellement <input type="checkbox"/> Entente <input type="checkbox"/> Autres				Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances		M-19934-01
Date	Signature	Réception	Durée	Du	Au	Nombre de salariés régis par la convention collective	
84-07-10		84-10-26		84-05-01	86-04-30	125	

Association	Employeur
<input checked="" type="checkbox"/> Déposant <input type="checkbox"/> Syndicat Interprovincial des Travailleurs d'Usines (S.I.T.U.) Att: Jacques Soucy 5993 rue Jean-Talon ste 302 Montréal, Québec H1S 1M5	<input type="checkbox"/> Déposant <input checked="" type="checkbox"/> Patella Construction Inc. 1600 rue Parthenais Montréal, Québec H2K 3S2
<input type="checkbox"/> Déposant, si autre que les parties	E.V.: même et 161 Ave Sterling Ville Lasalle Région — 06-06 — Activité — 2619(5) — Affiliation — 10 —

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	Date
Pierrette David /ms	84-11-09

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

RECHERCHE

19934-01 (13534-03)

'84 OCT 26 13:33

BCGT  
MONTREAL  
*mb*

CONVENTION COLLECTIVE

ENTRE:            PATELLA CONSTRUCTION INC., situé au 1600, Parthenais à Montréal,

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.

1. But de la convention
2. Reconnaissance et juridiction
3. Droit de Gérance
4. Sécurité Syndicale
5. Officiers et délégués
6. Comité de classification
7. Continuité des Opérations
8. Heures normales de travail
9. Equipe de soir et de nuit
10. Surtemps
11. Période 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. Droit 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. Rétroactivité
27. Durée de la convention

ANNEXE "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 contremaîtres accompliront du travail qui appartient aux salariés couverts par la convention à la condition qu'ils ne remplacent pas un employé régulier ou n'empêchent l'expansion de l'unité de négociation.

ARTICLE 3            DROIT 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 dans le délai de dix (10) jours ouvrables 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 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.
- 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 de 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 comme décrit ci-dessous pour tous les salariés régis par la présente convention avec pleine compensation.

ARTICLE 8                    HEURES NORMALES DE TRAVAIL (suite)

Première année de la convention:  
quarante-deux (42) heures établies comme suit:

Lundi	8h30
Mardi	8h30
Mercredi	8h30
Jeudi	8h30
Vendredi	8h00

Deuxième année de la convention:  
quarante et une heures et demie (41½) établies comme suit:

Lundi	8h30
Mardi	8h30
Mercredi	8h30
Jeudi	8h30
Vendredi	7h30

- 8.02                    La journée normale de travail pour tous les salariés est comme décrite ci-haut (8.01), avec un arrêt de trente (30) minutes pour le repas, à moins qu'il n'en ait été convenu autrement par les deux parties.
- 8.03                    L'heure de début de journée normale de travail sera de 7:00 heures a.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 tâches.

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.
- 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            PERIODE 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 16:25 heures.

ARTICLE 11      PERIODE DE REPOS (suite)

- 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.

- 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.

La Compagnie choisie les salariés avec le plus d'ancienneté dans la classification requise; advenant qu'elle n'ait pas le nombre nécessaire, elle pourra prendre le salarié avec le moins d'ancienneté dans la classification qui est capable d'accomplir le travail requis. Cependant, la compagnie indemniserà les salariés pour les amendes et/ou pénalités reliées directement à l'accomplissement du travail.

- 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.

ARTICLE 12      SALAIRES (suite)

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 paye 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.

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 dessins. 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 l'aide, les meubles, montres ou agencements de bois de toutes sortes, qui par coutume et 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 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 et usage sont devenus parties de l'industrie du bois ouvré 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.

13.07

MACHINISTE "B"

Un machiniste de classe "B" devra être capable d'opérer toutes les machines en usage dans l'industrie du bois ouvré. 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 ouvré. 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 et usage sont devenus parties de l'industrie du bois oeuvré. Il devra être capable de faire 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.

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 les 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 machines 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.

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.

ARTICLE 13            CLASSIFICATIONS ET DEFINITIONS DES TACHES (suite)

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 boutique, 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.

13.23            MAGASINIER

Manutention des pièces et outils dans le magasin, ainsi que la mise à jour du stock.

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            Tous les salariés régis par la présente convention ont droit à une journée payée et chômée pour chacun des congés statutaires suivants, à condition d'avoir rempli le reste des conditions énoncées dans cet article.

Les congés seront:observés le:

Le Vendredi Saint	20.04.84	05.04.85
Le Lundi de Pâques	23.04.84	08.04.85
La fête de la Reine	21.05.84	20.05.85
La St-Jean Baptiste	25.06.84	24.06.85
La Confédération	02.07.84	01.07.85
La fête du Travail	03.09.84	02.09.85
L'Action de Grâces	08.10.84	07.10.85
La veille de Noël	24.12.84	24.12.85
Le Jour de Noël	25.12.84	25.12.85
Le lendemain de Noël	26.12.84	26.12.85
La veille du Jour de l'An	31.12.84	31.12.85
Le Jour de l'An	01.01.85	01.01.86
Le lendemain du Jour de l'An	02.01.85	02.01.86

- 15.01 (B) Les jours de travail entre Noël et Jour de l'An pourront être chômés aux 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 paye 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 salarié 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 de probation, les congés seront payés rétroactivement lorsque le salarié sera devenu permanent.
- 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 paye 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.

\* Sujet aux heures normales de travail décrit dans l'article 8.01.

ARTICLE 15 FÊTES CHÔMÉES ET PAYÉES (suite)

- 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 service mentionnées au tableau des vacances, bénéficieront de l'indemnité et des vacances suivantes:

TABLEAU DES VACANCES

1 à 4	:	deux semaines,	4%
4 à 10	:	trois semaines,	6%
10 à 15	:	trois semaines,	7%
15 ans et plus	:	quatre semaines,	8%

- 16.02 La Compagnie se réserve le droit de fermer durant les deux (2) dernières semaines complètes de juillet ou rester ouverte durant cette période. Elle devra aviser les salariés avant le 1er mai de sa décision. Les salariés devront choisir leurs vacances dans les cinq (5) jours ouvrables suivant cet avis. La Compagnie peut maintenir au travail au maximum de cinquante pour-cents (50%) des salariés dans chaque classification. Le choix des vacances sera accordé par ancienneté de classification. Advenant qu'il n'y ait pas un nombre suffisant de salariés dans une classification, la Compagnie pourra garder au travail les salariés ayant le moins d'ancienneté dans cette classification. Les salariés pourront obtenir leurs vacances entre le 1er mai et le 30 avril. La clause 16.02 peut être changée sur entente mutuelle.

ARTICLE 17      CONGÉS DE MORTALITÉ

- 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.
- 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 maladie grave ou de décès dans sa famille en dehors du Canada bénéficieront d'un congé d'un (1) mois sans solde.
- 17.04            Dans le cas du décès du conjoint, du père, de la mère, du frère et soeur et enfant du salarié, celui-ci a droit à un congé de quinze (15) jours sans solde.
- 17.05            Dans les cas du 17.03 et 17.04. Les trois (3) jours payés mentionnés à l'article 17.01 sont toutefois applicables lorsqu'il y a lieu. Durant cette période d'absence, le salarié continue à accumuler son ancienneté. La Compagnie se réserve le droit d'exiger un certificat de décès ou de maladie grave.

ARTICLE 18      DROIT ACQUIS

- 18.01            A. Tous les privilèges, avantages et autres conditions de travail plus avantageuses que les conditions prévues dans cette entente demeureront effective 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 pas plus de soixante (60) jours sans paye à la condition expresse d'en aviser la Compagnie par écrit trente (30) jours à l'avance et que les conditions suivantes soient remplies;

ARTICLE 18      DROIT ACQUIS (suite)

- 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 TMOIN OU JURE

- 19.01      Un salarié qui s'absentera de son travail durant son horaire régulier pour remplir une fonction du 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 jours 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:
- 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.

ARTICLE 21      AFFICHAGE DES EMPLOIS (suite)

Une reclassification, n'implique pas une nouvelle position, ne demande aucun affichage. Si la reclassification est dans la même famille - machiniste, ébéniste, polisseur-finisher. Il est entendu que machiniste-ébéniste est considéré comme inclus dans la famille de machiniste et d'ébéniste.

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      DEFINITION

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

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.

ARTICLE 22 ANCIENNETE (suite)

- 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 PROCEDURE DE MISE A 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.

Cependant, cette disposition ne s'applique que pour des mises à pied d'une durée de plus de deux (2) jours ouvrables. Cette disposition s'applique au maximum trois (3) fois par individu par année de la convention.

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:

ARTICLE 22

ANCIENNETE (suite)

- A. Il quitte volontairement son emploi.
- B. Il est congédié pour cause.
- C. Il est absent de son travail pendant cinq (5) jours sans donner d'avis ou sans excuse raisonnable.
- D. Il est mis à pied pour plus de douze (12) mois.
- E. 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

- A. Le grief sera soumis par écrit au surintendant de l'usine, soit directement, soit par l'entremise du délégué ou de son représentant dans les dix (10) jours ouvrables qui suivent l'événement qui lui a donné naissance.
- B. Deuxième étape. A défaut d'une réponse dans les dix (10) jours ouvrables suivant la soumission ou à défaut d'une réponse satisfaisante de la part du surintendant de l'usine, le grief sera soumis à l'arbitrage par la partie plaignante. Ceci doit être fait en donnant avis par écrit au surintendant de l'usine au plus tard dans les trente (30) jours ouvrables suivant la date de la soumission du grief à la première étape.
- C. Suite à cet avis, l'arbitre sera choisi par consentement mutuel des parties, et à défaut d'entente sur le choix de l'arbitre, il sera nommé conformément aux dispositions du Code du Travail. Une copie de la demande de nomination d'arbitre sera envoyée à l'autre partie.

ARTICLE 23

PROCEDURE DE GRIEF (suite)

- D. Durant la période comprise entre la soumission du grief au surintendant et la soumission du grief à l'arbitrage, les parties tenteront de se rencontrer afin de tenter d'en venir à un règlement à l'amiable.
- 23.04 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.
- 23.05 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.
- 23.06 Les honoraires et dépenses de l'arbitre seront défrayés à parts égales par les deux parties.
- 23.07 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.
- 23.08 Après un (1) an, l'avis disciplinaire sera retiré du dossier du salarié sauf en cas de récidive.
- 23.09 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.
- 23.10 Pour chacune de ces étapes, le délai peut être prolongé par entente écrite 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.

ARTICLE 24      SECURITE ET SANTE (suite)

- 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.
- 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.

ARTICLE 24            SECURITE ET SANTE (suite)

- 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            RETROACTIVITE

- 26.01            Sont éligibles, tous les salariés réguliers de la Compagnie qui ont travaillé entre le 1er mai 1984 et la date de la signature des présentes en tout ou en partie, et qui n'ont pas, pendant cette période perdu leur ancienneté.

La Compagnie appliquera le taux de soixante-cinq cents (\$0.65) à toutes les heures payées entre le 1er mai 1984 et la date de la mise en vigueur de la présente convention et paiera à chaque salarié éligible la différence entre ce qu'il a reçu et le montant ainsi établi.

ARTICLE 27            DUREE DE LA CONVENTION

- 27.01            La présente convention entrera en vigueur le 1er mai 1984 et demeurera pour une période de deux (2) ans jusqu'au 30 avril 1986.
- 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.

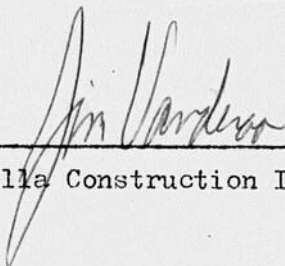
ARTICLE 27 DUREE DE LA CONVENTION (suite)

27.03

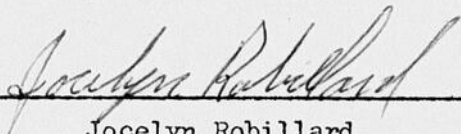
L'avis de modification à l'autre partie sera donné en accord avec les termes du Code du Travail.

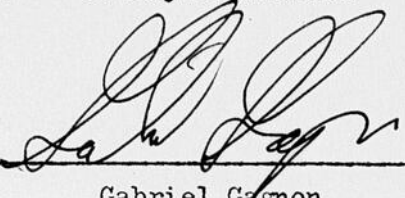
EN FOI DE QUOI, LES PARTIES ONT SIGNÉES CE 10 e JOUR DE JUILLET 1984

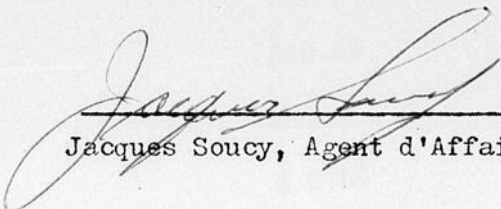
COMPAGNIE:

  
Patella Construction Inc.

SYNDICAT:

  
Jocelyn Robillard

  
Gabriel Gagnon

  
Jacques Soucy, Agent d'Affaires

TAUX DE SALAIRES ET CLASSIFICATIONS

<u>CLASSIFICATIONS</u>	<u>GROUPE "A"</u>		
	<u>TAUX DE BASE</u>	<u>(\$0.65) 1er mai 1984</u>	<u>(\$0.65) 1er mai 1985</u>
Ebénistes-machinistes	\$11.60	\$12.25	\$12.90
Chef d'équipe	\$12.02	\$12.67	\$13.32
Ebéniste "A"	\$11.24	\$11.89	\$12.54
Ebéniste "B"	\$10.24	\$10.89	\$11.54
Ebéniste "C"	\$ 9.53	\$10.18	\$10.83
Machiniste "A"	\$11.01	\$11.66	\$12.31
Machiniste "B"	\$10.36	\$11.01	\$11.66
Machiniste "C"	\$ 9.65	\$10.30	\$10.95
Polisseur-finisher-peintre "A"	\$11.01	\$11.66	\$12.31
Polisseur-finisher "B"	\$10.13	\$10.78	\$11.43
Polisseur-finisher "C"	\$ 9.47	\$10.12	\$10.77
Sableur à la main	\$ 9.22	\$ 9.87	\$10.52
Journalier	\$ 9.17	\$ 9.82	\$10.47
Mécanicien	\$11.32	\$11.97	\$12.62
Aide-mécanicien	\$10.60	\$11.25	\$11.90
Gardien	\$10.07	\$10.72	\$11.37
Chauffeur de camion	\$10.48	\$11.13	\$11.78
Plaqueur	\$10.24	\$10.89	\$11.54
Sableur à la machine	\$10.00	\$10.65	\$11.30
Expéditionnaire	\$10.50	\$11.15	\$11.80
Emballeur	\$ 9.30	\$ 9.95	\$10.60
Apprenti	\$ 8.70	\$ 9.35	\$10.00
Magasinier	\$11.24	\$11.89	\$12.54

ANNEXE "B"

ASSURANCE-GROUPE

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.

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