

015 313

84-07-16

01531-3

A.N<sup>o</sup> (30394-01)

DÉPÔT

Dépôt N<sup>o</sup>: 84 12 0 31

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

Certificat accordé  Dépôt refusé

Objet	<input type="checkbox"/> 1 <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-15649-03
Date	Signature	Reception	Durée	Du	Au	Nombre de salariés par la convention collective	
	84-11-23	84-11-27		84-09-17	87-09-16	168	

Association	Employeur
<input type="checkbox"/> Déposant <b>Frat. des Travailleurs en Fabrication de Meubles</b> 1452 Ville Marie Montréal, QC. H1V 3J8  <i>M. Cipolla</i>	<input type="checkbox"/> Déposant <b>Carol Ann Furniture Mfg Co Ltd - Manufacture de Meubles Carol Ann Ltée</b> <del>5820 Place Turcot</del> <del>Montréal, QC.</del> H4C 1W4 <i>11951 Ray Lawson 353-6072</i> <i>MTL.</i>
<input checked="" type="checkbox"/> Déposant, si autre que les parties <b>Gross, Pinsky avocats</b> Att: Me Pierre G. Champagne 1 Westmount sq. ste 1212 Montréal, QC. H3Z 2P9	Région <u>06-06</u> Activité <u>2619 (5)</u> Affiliation <u>10</u>

1  2  3  4  5  6  7  8  9  10  11

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

Voir au verso pour les codes

**Remarques**

- Dans votre dossier au Ministère, le nom de l'employeur figure comme suit: CAROL ANN FURNITURE MFG. CO. LTD. Il y aurait lieu d'indiquer tout changement pour éviter toute erreur administrative. Merci

Pour le commissaire général du travail	
Signature	Date
Pierrette David/dg	84-12-07

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

RECHERCHE

15649-03 (30394-01)

CONVENTION COLLECTIVE

DE TRAVAIL

ENTRE:

LA FRATERNITE DES TRAVAILLEURS EN FABRICATION  
DE MEUBLES, un groupement de personnes formé  
pour la poursuite d'un but commun, mais qui ne  
jouit pas de la personnalité civile ni ne  
constitue une société au sens du Code Civil,  
ayant sa principale place d'affaires dans les  
Cité et District de Montréal,  
ci-après appelé: "Le Syndicat"

ET:

CAROL ANN FURNITURE MFG. CO. LTD. - MANUFACTURE  
DE MEUBLES CAROL ANN LTEE, corporation légalement  
constituée, ayant son siège social à Ville d'Anjou,  
District de Montréal, Province de Québec;  
Ci-après appelé: "La Compagnie"

C.C.N.  
MONTREAL  
MENS.

'84 NOV 27 10:10

HR

ARTICLE 1

BUT

1.01

La présente convention a pour but de maintenir des relations harmonieuses entre la Compagnie et ses employés, et de fournir des mécanismes justes et équitables de règlement des différends ou griefs qui peuvent survenir relativement aux matières couvertes par cette convention.

1.02

Sujet aux dispositions de la présente convention, l'Union reconnaît que la Compagnie a le droit de gérer son entreprise et de diriger le travail de ses employés, incluant le droit d'engager, promouvoir, rétrograder, suspendre et congédier pour juste cause, mettre à pied, assigner à des travaux et à des équipes transférer des employés d'un département à un autre, augmenter ou réduire le nombre des employés, déterminer les produits à être manipulés, transformés ou usinés, la cédule et les méthodes de production, les procédés et moyens de production, et leur application.

ARTICLE 2

SECURITE SYNDICALE

2.01

Comme condition d'emploi, tous les nouveaux employés sujets à l'application de la présente convention collective devront, après trente (30) jours de travail continu avec la Compagnie, devenir et demeurer membres en règle du Syndicat.

2.02

L'Employeur convient, conformément aux autorisations écrites reçues des employés, de déduire de la première paye du mois de chaque employé, suite à l'expiration de la période de trente (30) jours de travail continu avec l'Employeur, le (s) montant (s) autorisé par la constitution et/ou les règlements du Local, ou tout autre montant, incluant les frais

d'initiation, tel qu'autorisé par la constitution ou les règlements du Local, en paiement des cotisations syndicales et des frais d'initiation et/ou toutes cotisations spéciales, et de remettre ce (s) montant (s) au secrétaire-trésorier du Syndicat avant le vingt-cinquième (25e) jour du mois durant lequel les déductions ont été faites, par chèque payable au Syndicat.

L'Employeur convient de déduire de la première paye du mois de chaque employé membre en règle du Syndicat le (s) montant (s) conformément au présent paragraphe, en paiement des cotisations syndicales et/ou frais d'initiation et/ou cotisations spéciales, et de remettre ce (s) montant (s) au secrétaire-trésorier du Syndicat par chèque payable au Syndicat avant le vingt-cinquième (25e) jour du mois durant lequel les déductions ont été faites.

L'Union indemniserá et innocentera l'Employeur et/ou des représentants de toute réclamation, demande, action ou autre forme de responsabilité qui pourrait émaner de ou en vertu du geste posé par l'Employeur et/ou ses représentants relativement à l'application de l'article 2.02 des présentes concernant les déductions faites de la paye des employés en paiement des cotisations syndicales, et/ou frais d'initiation et/ou cotisations spéciales.

2.03

La Compagnie devra remettre ces cotisations mensuelles accompagnées d'une copie de la liste des employés couverts par la présente convention collective et correspondant à la période de déduction.

2.04

Le délégué syndical aura la responsabilité de signer les nouveaux membres du Syndicat, ce qu'il pourra faire sur les lieux de la Compagnie, mais non durant les heures ouvrables. Dans le but d'assister le Syndicat seulement et sans encourir aucune responsabilité, la Compagnie

essaiera, dans la mesure du possible, de signer un employé nouvellement embauché, lorsqu'embauché, et de faire parvenir au Secrétaire-trésorier du Syndicat la carte d'application.

ARTICLE 3

DROITS ACQUIS

3.01

Tout employé bénéficiant présentement de conditions de travail meilleures que celles stipulées à la présente convention devra continuer d'en bénéficier.

ARTICLE 4

HEURES DE TRAVAIL

4.01

La semaine normale de travail pour tous les employés, sera de 42 heures par semaine, réparties de la façon suivante:

- a) 8½ heures par jour du lundi au jeudi inclusivement:
- b) 8 heures le vendredi.

Il est entendu que l'employeur aura le droit d'échelonner la cédule de travail quotidien entre 7:00 heures et 18:00 heures.

4.02

Il sera alloué à tous les employés une période d'une demi-heure pour dîner, soit de 12:00 heures à 12:30 heures, ladite période n'étant pas payée. Dans le cas du département de l'expédition, la demi-heure pour dîner peut, si nécessaire, être prise entre 12:00 heures et 13:30heures.

4.03

Les employés de l'unité de négociation auront droit à une période de repos de quinze minutes le matin et une période de repos de quinze minutes l'après-midi, du lundi au jeudi inclusivement. Le vendredi, une période de quinze minutes de repos sera allouée

aux employés durant la matinée, mais aucune période de repos leur sera allouée durant l'après-midi.

4.04

Sujet aux dispositions de l'article 4.02, il est convenu entre la Compagnie et le Syndicat qu'il n'y aura jamais aucun travail exécuté durant la demi-heure prévue pour le repas du midi, soit entre 12:00 heures et 12:30 heures, sauf en cas d'urgence ou de bris de machinerie. En pareil cas, les employés seront rémunérés à temps et demi pour le travail exécuté durant cette demi-heure.

ARTICLE 5

TEMPS SUPPLEMENTAIRE

5.01

La semaine normale de travail sera telle que décrite à 4.01. Tout travail exécuté au delà de huit heures et demi dans la même journée du lundi au jeudi inclusivement, et au delà de huit (8) heures le vendredi, sera rémunéré au taux de temps et demi.

5.02

Sauf pour les équipes de soir ou de nuit, tout travail exécuté avant 7:30 heures ou après 18:30 heures du lundi au vendredi sera rémunéré au taux de temps et demi.

5.03

Tout travail exécuté le samedi sera rémunéré au taux de temps et demi.

5.04

Tout travail exécuté le dimanche sera rémunéré au taux de temps double.

5.05 La Compagnie s'engage, dans la mesure du possible, à diviser également entre tous les employés, sur une base départementale, les heures de travail supplémentaire à être travaillées, pourvu, cependant, que les capacités, l'habileté et l'efficacité des employés impliqués soient égales.

5.06 Il est entendu et convenu que tous les employés seront libres d'accepter ou de refuser de travailler des heures supplémentaires en dehors des heures régulières de travail à la condition, cependant, que la Compagnie puisse combler ses besoins de travail supplémentaire. Par conséquent, si la Compagnie est incapable de combler ses besoins de travail supplémentaire, les employés ne peuvent refuser de travailler des heures supplémentaires en dehors des heures régulières de travail. Le Syndicat s'engage à tenter d'obtenir en tout temps la collaboration de ses membres lorsqu'il est nécessaire de travailler des heures supplémentaires.

ARTICLE 6

JOURS FERIES

6.01 L'Employeur convient de reconnaître et d'observer durant l'année les jours de congés payés suivants:

1. La Veille du Jour de l'An
2. Le Jour de l'An;
3. Le jour après le Jour de l'An.
4. Vendredi Saint;
5. Saint-Jean-Baptiste;
6. Confédération;
7. Fête du Travail;
8. La Veille de Noël;
9. Noël;
10. Le lendemain de Noël;
11. Action de Grâces.
12. La fête de Dollard(fête de la reine)

6.02

L'indemnité remise à chaque employé pour chacun des jours fériés payés ci-haut mentionnés devra être l'équivalent du salaire auquel un employé aurait droit pour une journée de huit heures et demi de travail au taux normal. Pour bénéficier de ces jours fériés, le salarié doit, si cédulé, travailler au moins sept (7) heures le jour ouvrable qui précède et au moins sept (7) heures le jour ouvrable qui suit immédiatement le jour férié; cependant, un salarié absent de son travail le jour ouvrable qui précède ou le jour ouvrable qui suit immédiatement le jour férié est éligible à l'indemnité pour tel jour férié, si cette absence est due à:

- a) une absence autorisée à l'avance par l'employeur;
- b) une mise à pied temporaire ou une fermeture temporaire de l'usine ou de l'atelier, survenant moins de dix (10) jours ouvrables avant le jour férié ou le lendemain dudit jour férié;
- c) une maladie, pourvu que l'employé ait avisé son employeur avant tel jour férié ou le jour férié qui la suit immédiatement, suivant le cas. Pourvu également qu'à son retour au travail, il justifie sa maladie au moyen d'un certificat médical, si l'Employeur le demande, et finalement pourvu que l'absence ne se prolonge pas pour plus de dix (10) jours ouvrables consécutifs avant le jour férié.

6.03

Si un des jours fériés prévus au paragraphe 6.01 survient un samedi ou un dimanche, le jour de célébration proclamé à sa place par le Gouvernement Fédéral ou Provincial sera observé ou, avec la permission des employés, le jour férié pourrait être observé le vendredi précédent la Fête ou le lundi suivant ladite Fête.

6.04

Aucun nouvel employé ne peut bénéficier des jours fériés payés mentionnés au paragraphe 6.01, tant et aussi longtemps qu'il n'a pas travaillé chez son employeur pendant une période entière de trente (30) jours.

6.05

Si un congé tombe en dedans d'une période de vacances cédulée d'un employé, ce dernier recevra compensation pour un jour de paie extra ou un jour supplémentaire de vacances avec paie en lieu d'icelui.

6.06

Un employé requis de travailler un jour de fête reçoit le tarif de temps et demi plus le paiement de la fête.

ARTICLE 7

VACANCES

7.01

Les employés auront droit aux vacances annuelles suivantes:

- a) Un (1) jour consécutif (jusqu'à un maximum de dix (10) jours ouvrables) pour chaque mois de service avec la Compagnie, calculé à un taux de 4% de son salaire régulier, à compter du premier mai précédant sa période de vacances, si, à ce moment, il a au moins un an de service;
- b) Deux (2) semaines de vacances, calculées à un taux de 4% de son salaire régulier, si, au premier mai précédant sa période de vacances, il a plus d'une année de service continu, mais moins de cinq (5) années de service continu avec la Compagnie;

c) Trois (3) semaines de vacances, calculées à un taux de 6% de son salaire régulier, si, au premier mai précédant sa période de vacances, il a cinq (5) années ou plus de service continu avec la Compagnie, mais moins de onze (11) années complètes de service continu avec la Compagnie;

d) Quatre (4) semaines de vacances, calculées à un taux de 8% de son salaire régulier, si, au premier mai précédant sa période de vacances, il a onze (11) années complètes ou plus de service continu avec la Compagnie.

7.02

Tout employé qui quitte son emploi ou est congédié avant la date de ses vacances recevra la proportion de sa paye de vacances gagnée le jour de paye régulier suivant conformément aux pourcentages établis à l'Article 7.01.

7.03

La rémunération de vacances devra être payée à l'employé avant son départ pour ses vacances.

ARTICLE 8

CONGES SPECIAUX

8.01

a) Trois (3) jours de congés consécutifs (les 2 premiers avec salaire et le 3ième sans salaire) seront accordés à un employé à l'occasion du décès de l'un des membres suivants de sa famille: père, mère, enfant ou conjoint;

b) Un (1) jour de congé payé sera accordé à un employé à l'occasion du décès de l'un des membres suivants de sa famille: frère, soeur, beau-père, belle-mère, beau-frère, belle-sœur, bru, gendre, grands-parents.

8.02

Ces congés seront accordés à compter de la date du décès du parent.

- 8.03 Dans tous les cas, l'employé doit prévenir son supérieur avant son départ.
- 8.04 Les congés ci-haut mentionnés ne seront pas payés s'ils coïncident avec tout autre jour de congé ou de vacances dudit employé.
- 8.05 Afin d'avoir droit aux jours de congé payés ci-haut mentionnés, l'employé doit prévenir l'Employeur avant son départ, et sera obligé, si requis par l'Employeur, de produire un certificat de décès.

CONGES POUR MALADIE ET ACCIDENT

- 8.06 L'Employeur convient d'accorder une protection à tous les employés en cas de maladie ou d'accident sur la base des critères suivants:
- une journée pour chaque deux (2) mois travaillés entre le dernier jour du mois de mai et le 30 avril de chaque année. Ces jours de congé pour maladie ne seront en aucun cas cumulatifs d'une année à l'autre, cependant l'Employeur devra payer tout employé qui n'aura pas pris tels congés de maladie à chaque année l'équivalent jusqu'à un maximum de six (6) jours de congé de maladie non pris. Telle rémunération devra être payée par l'Employeur à la fin de l'année.
- 8.07 Lesdites journées de congé de maladie ou d'accident devront être payables de la façon et sous les conditions suivantes:
- (a) L'Employeur peut exiger, à sa discrétion, un certificat médical;
  - (b) En cas d'absence pour maladie, l'Employeur ne sera pas tenu de payer avant la seconde journée d'absence.

ARTICLE 9

ACTIVITES SYNDICALES

- 9.01 L'Employeur mettra un tableau d'affichage à la disposition du Syndicat. Tout document affiché devra avoir été autorisé par l'Employeur.

ARTICLE 10

ANCIENNETE

- 10.01 L'ancienneté signifie la longueur des services continus d'un employé à l'emploi de la compagnie, à l'intérieur de chaque classification, sujet aux dispositions de la présente convention collective.
- 10.02 Tout nouvel employé sera sujet à une période de probation de soixante (60) jours ouvrables consécutifs à compter de la date de son embauchage et après cette période il sera considéré comme un employé régulier dont l'ancienneté sera calculée à compter de la date de son embauchage.
- 10.03 Dès que la présente convention collective sera en vigueur, une liste d'ancienneté devra être préparée par la Compagnie, avec le nom de tous les employés et avec la date de leur embauchage. Une copie de ladite liste sera remise au Syndicat et une copie sera affichée après la signature de cette convention, et pour une période de trente (30) jours durant le mois de janvier de chaque année sur le tableau fourni par la Compagnie au Syndicat.
- 10.04 Durant cette période d'affichage, tout employé pourra contester le rang qui lui a été accordé par un avis écrit signé par l'employé, remis par le délégué syndical au gérant de l'usine, et sur preuve d'erreur la liste d'ancienneté sera corrigée en conséquence. Aucune contestation ne sera reçue après la période d'affichage.

10.05

Dans le cas de promotions, rétrogradations, mises à pied et rappels au travail, l'employeur tiendra compte des facteurs suivants:

- a) L'habileté, la capacité la compétence et l'efficacité nécessaires pour effectuer le travail;
- b) l'ancienneté.

Ces facteurs s'appliqueront de la façon suivante: lorsque l'habileté, la capacité, la compétence et l'efficacité requises pour effectuer le travail sont sans entraînement, égales chez deux employés ou plus, l'ancienneté prévaudra.

10.06

Perte des droits d'ancienneté:

Un employé perdra ses droits d'ancienneté avec la Compagnie et son emploi sera considéré comme ayant été terminé dans les cas suivants:

- a) s'il quitte son emploi volontairement;
- b) congédiement justifié;
- c) mise à pied pour plus de six (6) mois;
- d) s'il prolonge une absence autorisée ou s'il travaille durant une absence autorisée sans avoir obtenu, au préalable, le consentement écrit de l'Employeur;
- e) dans le cas où un employé mis à pied est rappelé au travail, l'Employeur doit aviser l'employé soit par télégramme ou par courrier recommandé à sa dernière adresse connue. Après livraison à ladite adresse dudit avis de rappel, l'employé doit informer l'Employeur de son intention de retourner au travail. Si l'employé a été mis à pied pour une période de plus de trente (30) jours, il doit aviser son Employeur, à l'intérieur des deux prochains jours ouvrables, de son intention de retourner au travail, et il lui sera alloué une période

de cinq (5) jours ouvrables pour retourner au travail, incluant les quarante-huit (48) heures d'avis.

Si la période de mise à pied est inférieure à trente (30) jours, l'employé aura droit à une (1) journée ouvrable pour aviser l'Employeur, et à une journée ouvrable additionnelle pour retourner au travail.

Dans le cas où l'employé fait défaut de répondre à l'avis de rappel, il sera considéré comme ayant quitté son emploi volontairement.

ARTICLE 11

PROCEDURE DE GRIEFS

11.01

Si un grief s'élève concernant l'interprétation ou l'application d'une des clauses de la présente convention, les deux (2) parties s'efforceront de régler immédiatement et sans délai ce grief selon la procédure suivante:

a) Première étape:

Le délégué syndical soumettra par écrit le grief signé par l'employé au gérant de l'usine dans les cinq (5) jours ouvrables suivant l'événement ou les événements donnant lieu au grief. Dans le cas d'un congédiement, le grief doit être soumis par écrit dans les trois (3) jours de l'incident donnant lieu au congédiement. Le gérant de l'usine devra donner sa réponse dans les cinq (5) jours ouvrables suivants.

b) Deuxième étape:

Si à l'expiration de ces cinq (5) jours ouvrables le gérant d'usine n'a pas rendu sa décision ou si l'employé n'est pas satisfait de la décision rendue, il pourra procéder à l'arbitrage dudit

grief en avisant l'employeur par écrit dans les dix (10) jours ouvrables suivant l'expiration des délais ci-haut mentionnés.

11.02 Un employé qui présente un grief ne sera pas pénalisé ou importuné de quelque façon que ce soit par l'employeur.

11.03 Tous les délais ci-haut mentionnés à l'article 11.01 a) et 11.01 b), à l'intérieur desquels un grief doit être soumis par écrit et/ou poursuivi en arbitrage, selon le cas, sont de rigueur, et le défaut de s'y conformer entraîne déchéance du droit.

Dans tout cas d'ajustement monétaire, tel ajustement ne devra pas excéder la période de trente (30) jours précédant la date de soumission du grief.

ARTICLE 12

ARBITRAGE

12.01 Le choix de l'arbitre sera fait d'un commun accord, et en cas de désaccord, l'une ou l'autre des parties peut se prévaloir des dispositions du Code du Travail afin de faire nommer un arbitre par le Ministère du Travail.

12.02 Les décisions arbitrales sont finales et sans appel et exécutoires en la manière prévue au Code du Travail.

12.03 Les honoraires de l'arbitre seront défrayés à part égale par les parties.

12.04 Un membre de l'exécutif de l'Union pourra, sans perte de salaire, discuter des griefs avec la

Compagnie durant les heures ouvrables, dans le but de régler ces griefs suivant la procédure ci-haut décrite, pourvu cependant qu'il ne prenne pas plus de temps que raisonnablement nécessaire. La même règle doit s'appliquer au temps passé par un exécutif du syndicat devant l'arbitre en arbitrage.

12.05

L'arbitre aura le pouvoir d'interpréter les dispositions de la présente convention collective, mais ne devra pas ajouter, changer, modifier, ou soustraite les termes de la présente convention collective.

ARTICLE 13

GREVES ET LOCK-OUT

13.01

Pour la durée de la présente convention collective, la Compagnie convient qu'il n'y aura pas de lock-out, et l'Union et les employées conviennent qu'il n'y aura pas de grève, piquetage, arrêt de travail ou ralentissement de travail.

ARTICLE 14

EGALITE DE TRAITEMENT, LIBERTES CIVILES ET PRESCRIPTIONS

14.01

Egalité de traitement

Tous les salaires et conditions de travail décrits à la présente convention sont sans égard pour la nationalité, les convictions personnelles des employés qui occupent tels postes ou rendent tels services.

ARTICLE 15

PAIEMENT DES SALAIRES

15.01

Le salaire sera payé en monnaie légale ou par chèque le jeudi de chaque semaine aux environs de midi à tous les employés régis par la présente

convention. Le salaire couvrira les heures travaillées jusqu'au mardi soir précédent inclusivement.

15.02 Si le jeudi est jour de fête chômé, la journée de paye sera le jour précédent.

15.03 Sur le talon de chèque de salaire l'Employeur inscrira le nom, le taux de salaire, le temps supplémentaire, tous les autres montants retenus, le montant brut et le montant net du salaire. Si le salaire est payé en argent comptant, l'enveloppe contenant le salaire devra également contenir un état indiquant les déductions et les renseignements ci-haut mentionnés.

15.04 A compter du 17 septembre 1984 chaque employé régi par la présente convention collective, alors au service de la compagnie, recevra une augmentation horaire de salaire équivalant à 8 % de son taux de salaire horaire en vigueur le 16 septembre 1984.

A compter du 17 septembre 1985 chaque employé régi par la présente convention collective, alors au service de la compagnie, recevra une augmentation horaire de salaire équivalant à 7% de son taux de salaire horaire en vigueur le 16 septembre 1985.

A compter du 17 septembre 1986 chaque employé régi par la présente convention collective, alors au service de la compagnie, recevra une augmentation horaire de salaire équivalant à 7% de son taux de salaire horaire en vigueur le 16 septembre 1986.

15.05

Chaque employé régis par la présente convention collective doit faire partie de l'une des classifications suivantes:

- a) Chef de groupe
- b) Employé spécialisé
- c) Employé semi-spécialisé
- d) Journalier

La liste concernant les classifications sera sujette à une révision durant le mois d'août de chaque année durant laquelle la présente convention collective est en vigueur; tout employé qui croit être mal classifié devra déposer sa plainte par écrit auprès de l'employeur. L'employeur et l'employé (s) concerné (s) devront se rencontrer immédiatement dans le but de discuter du différend et de tenter de le résoudre. S'ils ne peuvent arriver à une entente, l'affaire sera soumise à la procédure de griefs à compter de la date où l'employeur rend sa décision. Si un employé fait défaut de soumettre sa plainte concernant une mauvaise classification durant le mois d'août, il lui sera par la suite interdit de le faire et ce jusqu'au mois d'août de la prochaine année.

ARTICLE 16

CONDITIONS GENERALE

16.01

PAIE POUR LA JOURNEE DE L'ACCIDENT DE TRAVAIL

La Compagnie paiera à tout employé toutes les heures de travail perdues durant les heures normales de travail au taux de paie régulier des employés le jour de l'accident de travail quand l'employé est obligé de quitter le travail pour recevoir une attention ou des soins médicaux.

16.02

EAU CHAUDE

La Compagnie fournira des sorties d'eau chaude dans toutes les salles de bain.

16.03

COMPENSATION POUR PANNE D'ELECTRICITE

Dans les cas d'une panne d'électricité, les employés ne seront pas obligés de quitter les lieux avant qu'une heure se soit écoulée depuis le début de la panne d'électricité et seront compensés à leurs taux réguliers pour ce temps d'attente.

ARTICLE 17

PLAN D'ASSURANCE

L'Employeur gardera en vigueur et administrera le plan majeur d'assurance médicale et d'assurance vie présentement en vigueur. La participation à ce plan d'assurance sera obligatoire par tous les employés qui font partie de l'unité de négociation. L'Employeur contribuera à la prime mensuelle un maximum de \$12.00 par mois. Il est entendu que le reste de la prime mensuelle sera payé par l'employé par déduction à la source du salaire de chaque employé.

ARTICLE 18

DUREE DE LA CONVENTION

La présente convention collective sera en vigueur pour une période de trois(3) ans, à compter du 17 septembre 1984, et se terminera le 16 septembre 1987.

EN FOI DE QUOI L'EMPLOYEUR ET L'UNION ONT SIGNE LA PRESENTE CONVENTION COLLECTIVE CE 23 JOUR DE *NOVEMBRE* 1984.

LA FRATERNITE DES TRAVAILLEURS EN FABRICATION DE MEUBLES

CAROL ANN FURNITURE MFG. CO. LTD.  
MANUFACTURE DE MEUBLES CAROL ANN LTEE

Par:

Par:

*A. Lafolle*  
*R. Letteau*

*[Signature]*