



Gouvernement du Québec
Bureau du commissaire
général du travail

A. N° (19264-01)

DÉPÔT

0339 3-6

Dépôt N°: 8 2 0 8 1 9 5

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

Certificat accordé Dépôt refusé

Objet	<input type="checkbox"/> 1 ^{ère} convention	<input checked="" type="checkbox"/> Renouvellement	<input type="checkbox"/> Entente	<input type="checkbox"/> Autres	Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances	M-25295-01
Date	Signature 82-07-05	Reception 82-08-26	Durée	Du 82-07-09	Au 85-07-09	Nombre de salariés régis par la convention collective 20

Association	Employeur
<input type="checkbox"/> Déposant Union Internationale des Rembourseurs de l'Amérique du Nord, local 402 50 Pl. Crémazie O., suite 312 Montréal, Qué H2P 2S9	<input type="checkbox"/> Déposant Meubles B. Brouillette Inc 8860 Pl. Crescent S Ville d'Anjou, Qué H1J 1A2

Unité de négociation

"Tous les salariés au sens du Code du Travail, à l'exception des employés de bureau et des vendeurs"

- Convention collective déposée sous "Mémoire d'Entente"

Région	06-06	Activité	2660 (5)	Affiliation	10
--------	-------	----------	----------	-------------	----

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11

11 Voir au verso pour les codes

Remarques

Dans votre dossier au Ministère, le nom du syndicat est: Union Internationale des rembourseurs de l'Amérique du Nord, local 346. Il y aurait lieu d'indiquer tout changement afin d'éviter toute erreur administrative. Merci

Le Groupe Intergestion
M. Claude Beausoleil
1117 ouest, Ste-Catherine
Montréal, Qué. H3B 1H9

Déposant

Pour le commissaire général du travail	
Signature <i>Berrette David</i>	Date 82-08-31

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

RECHERCHE

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

ENTRE

LES MEUBLES BROUILLET INC



ET

L'UNION INTERNATIONALE DES REMBOUR-
REURS DE L'AMERIQUE DU NORD

LOCAL 402

DU 12 OCTOBRE 1979 AU 9 JUILLET 1982

PAR MESSAGER

82 AUG 26

Handwritten signature

BUREAU: 50 ouest Place Crémazie
suite 312
Montréal, Qué
H2P 2S9

389-1349

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

ENTRE: LES MEUBLES BROUILLET INC.,
8860 Crescent V, ville d'Anjou,
province de Québec, ci-après
appelée: "LA COMPAGNIE".

ET: UNION INTERNATIONALE DES REM-
BOURREURS DE L'AMERIQUE DU
NORD - LOCAL 402, (F.T.Q. -
C.T.C.) ci-après appelée:
"L'UNION".

ARTICLE 1.- RECONNAISSANCE

1.01 L'employeur reconnaît que l'u-
nion est dûment accréditée par le Mi-
nistère du Travail et de la Main-d'oeu-
vre du Québec en date du 5 avril 1974
et qu'elle est conséquemment le seul
agent négociateur de la présente con-
vention collective pour tous les sa-
lariés au sens du Code du Travail, à
l'exception des employés de bureau,

UNION INTERNATIONALE DES REMBOURBEURS
DE L'AMERIQUE DU NORD - LOCAL 402

Robert Legendre

Jean Des Trois Maisons, conciliateur
témoin

des vendeurs et des dessinateurs.

1.02 Pour les fins de cette convention, l'expression contremaître désigne toutes personnes dont la responsabilité consiste principalement à surveiller et diriger un ou plusieurs salariés sans priver les employés couverts par la présente convention du travail qui leur est normalement assigné.

ARTICLE 2.- DROITS DE LA DIRECTION

2.01 L'union reconnaît que l'employeur a le droit exclusif de gérer et d'opérer son établissement, ses machines et son équipement, en dirigeant son entreprise selon son gré, sujet aux seules restrictions imposées par la loi ou par la présente convention y incluant le recours à la procédure de grief. Sans restreindre la portée générale de ce qui précède les droits et pouvoirs de l'employeur comprennent entre autres:

6. les employés qui ont travaillé le 4 octobre 1979 sont payés pour les heures travaillées ce jour-là;
7. les parties conviennent de signer la convention collective le 12 octobre 1979, à 11H00;
8. la ligne de piquetage est levée dès le 10 octobre 1979 à compter de 10H00.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé

A MONTREAL LE: 9 octobre 1979

LES MEUBLES BROUILLET INC

Jean-Guy Beaudry

TABLE DES MATIERES

ARTICLE	PAGE
1.-RECONNAISSANCE.....	1
2.-DROITS DE LA DIRECTION.....	2
3.-SECURITE SYNDICALE.....	3
4.-HEURES DE TRAVAIL.....	6
5.-TEMPS SUPPLEMENTAIRE.....	8
6.-DIMANCHES & JOURS DE FETE.....	8
7.-PAIE MINIMUM.....	11
8.-VACANCES PAYEES.....	12
9.-SALAIRES.....	15
10.-ASSURANCE GROUPE.....	16
11.-ANCIENNETE.....	17
12.-SECURITE & SANTE.....	23
13.-PRIVILEGES.....	24
14.-COMITE D'USINE.....	30
15.-PROCEDURE DE REGLEMENT DE GRIEFS.....	31
16.-ARBITRAGE.....	34
17.-GREVE & CONTRE GREVE.....	36
18.-NON RESPONSABILITE.....	36

LES MEUBLES BROUILLET INC

Yvon Pellerin

Jean-Guy Beaudry

UNION INTERNATIONALE DES REMBOURREURS
DE L'AMERIQUE DU NORD - local 402
(F.T.Q.- C.T.C)

Robert Legendre

Luc Blanchette

Mario Mayer

Jean-Guy Leblanc

TABLE DES MATIERES

ARTICLE	PAGE
19.-CONGES SOCIAUX.....	37
20.-NON DISCRIMINATION.....	38
21.-MESURES DISCIPLINAIRES.....	38
22.-DUREE DE LA CONVENTION.....	39
PROTOCOLE DE RETOUR AU TRAVAIL...	41
LETTRE D'ENTENTE.....	45

LETTRE D'ENTENTE

L'ES MEUBLES BROUILLET INC
8860 Crescent V
Anjou, Qué

UNION INTERNATIONALE DES REMBOURREURS
DE L'AMERIQUE DU NORD - local 402
(F.T.Q. - C.T.C.)

LES PARTIES CONVIENNENT CE QUI SUIT:

Pendant la période d'hiver, lors du chargement et du déchargement des camions, l'employeur installe un système de toiles et/ou paravents de déchargement pour éviter que la porte de chargement demeure complètement ouverte pendant le chargement ou le déchargement,

Signé à Montréal, le 12 octobre 1979.

- a) maintenir l'ordre, la discipline, le rendement, l'efficacité et la propreté;
- b) embaucher, classifier et diriger les employés sous réserves des dispositions de la convention collective;
- c) organiser le travail et tout autre aspect des opérations.

ARTICLE 3.- SECURITE SYNDICALE

3.01 Tous les salariés au service de l'employeur couverts par le certificat d'accréditation émis en faveur de l'union par le Ministère du Travail et de la Main-d'Oeuvre du Québec, auront comme condition d'emploi, à être et à demeurer membres en règle de l'u-

3. aucune mesure disciplinaire non prise à date relativement à des actes posés pendant le conflit de travail ne sera prise contre les employés;
4. la rétroactivité prévue dans la convention collective ainsi que le montant forfaitaire prévu au paragraphe cinq (5) des présentes sont payés dans les quinze (15) jours de la rentrée au travail;
5. tout employé qui revient travailler selon les dispositions des présentes reçoit un montant forfaitaire équivalent à neuf (9) heures payées au taux de l'employé tel que majoré selon la convention collective en **date du** 10 juillet 1979 également un autre montant forfaitaire de \$25.00 à chaque employé aux conditions prévues par le présent protocole.

nion pour toute la période que l'union maintiendra ce certificat d'accréditation tant qu'il ne sera pas révoqué par le Ministère du Travail et de la Main-d'Oeuvre du Québec.

3.02 L'employeur convient de déduire du salaire de tout salarié couvert par la convention collective de travail, dès qu'il aura complété sa période d'essai, le montant hebdomadaire de cotisations syndicales et les frais d'initiation d'un montant tel que déterminé par l'union et d'en faire remise au secrétaire-trésorier de l'union, le ou avant le quinzième jour du mois suivant ce mois au cours duquel ces quatre (4) ou cinq (5) déductions hebdomadaires, selon le cas, auront été faites, avec une liste indiquant le montant perçu de chacun d'eux.

3.03 Pour ce qui est des arrérages de cotisations hebdomadaires possibles, el-

Le 4 octobre 1979

LES MEUBLES BROUILLET INC

- et -

L'UNION

PROTOCOLE DE RETOUR AU TRAVAIL

Suite au conflit de travail intervenu les 21, 22, 23, 24 août 1979 et suivants, les parties conviennent ce qui suit:

1. tous les employés sont rappelés au travail le 15 octobre 1979 à 07H30.;
2. l'employé qui ne se présente pas pour travailler dans les cinq (5) jours ouvrables suivant le 15 octobre 1979 est considéré comme ayant démissionné;

les devront être perçues à raison d'une cotisation syndicale supplémentaire à chaque déduction; le membre de l'union dont l'absence au travail pour quelques raisons que ce soit, excède une période de trois (3) mois au lieu de payer des arrérages devra à nouveau payer les frais d'initiation d'un montant de cinq (\$5.00) dollars à être déduits en plus et en même temps que sa première cotisation syndicale hebdomadaire.

3.04 L'employeur n'est pas forcé de congédier un employé suspendu ou expulsé de l'union pour une raison autre que le non paiement des cotisations syndicales.

3.05 Si le montant de la retenue syndicale hebdomadaire doit être modifié, l'agent d'affaires du syndicat local en fait part par écrit à l'employeur

LES MEUBLES BROUILLET INC

Yvon Pellerin

Jean-Guy Beaudry

UNION INTERNATIONALE DES REMBOURREURS
DE L'AMERIQUE DU NORD - LOCAL 402

Robert Legendre

Luc Blanchette

Mario Mayer

Jean-Guy Leblanc

au moins deux (2) semaines avant l'entrée en vigueur du nouveau taux en incluant une copie de la résolution adoptée en bonne et due forme par l'assemblée générale du Congrès de l'Union Internationale des Rembourseurs de l'Amérique du Nord.

3.06 Il est entendu que le syndicat garantit l'employeur contre toute réclamation d'un salarié fondée sur la retenue effectuée sur son salaire en vertu de cet article.

ARTICLE 4.- HEURES DE TRAVAIL

4.01 La semaine régulière de travail est de quarante-deux (42) heures de travail, réparties de la manière suivante:

de lundi au jeudi inclusivement;
de 07H30 à 12H00 et de 12H30 à 17H00;

tion imposée soit proportionnelle à la faute commise.

21.02 La mesure disciplinaire est donnée dans les cinq (5) jours ouvrables suivant l'infraction ou suivant la connaissance de l'infraction par l'employeur.

ARTICLE 22.- DUREE DE LA CONVENTION

22.01 La présente convention entre en vigueur le jour de sa signature et se termine le 9 juillet 1982.

EN FOI DE QUOI, les parties aux présentes ont signé à Ville d'Anjou, ce 12ième jour d'octobre 1979.

le vendredi :

de 07H30 à 12H00 et de 12H30 à 14H00.

4.02 A compter du 10 juillet 1981 et dans l'année qui suit, si par décret ou autre législation applicable il y a réduction des heures de la semaine régulière de travail de telle sorte que les heures de la semaine régulière de travail des employés doivent être réduite, l'employeur compense à 50% le coût de cette réduction, les employés assumant l'autre 50%. Il est entendu que la réduction de cette ou ces heures est établie par l'employeur de telle sorte qu'une meilleure répartition soit faite sur les cinq (5) jours de travail.

19.02. Tout congé ci-haut est payé au taux régulier de l'employé par l'employeur s'il coïncide avec un jour ouvrable pour l'employé concerné, c'est-à-dire si l'employé devait autrement se présenter au travail ce jour-là.

ARTICLE 20.- NON DISCRIMINATION

20.01 La compagnie et l'union conviennent qu'il n'y a aucune discrimination ou intimidation de quelque nature que ce soit à l'égard d'un employé.

ARTICLE 21.- MESURES DISCIPLINAIRES

21.01 Les parties conviennent que la réprimande, la suspension ou le congédiement sont des mesures disciplinaires susceptibles d'être appliquées par la compagnie en tenant compte de la gravité et de la fréquence de l'offense reprochée et de façon à ce que la sanc-

ARTICLE 5.- TEMPS SUPPLEMENTAIRE

5.01 Tout travail accompli en dehors des heures régulières, stipulées à l'article précédent, sera considéré comme temps supplémentaire et rémunéré au taux de temps et demi, du taux horaire régulier de l'employé concerné à l'exception des dispositions prévues à l'article 6.01.

5.02 Il est entendu que les salariés seront libres d'accepter ou de refuser de travailler en dehors de leurs heures régulières de travail.

ARTICLE 6.- DIMANCHES & JOURS DE FETE

6.01 a) Tout travail accompli le dimanche ou les jours de fête suivants sera rémunéré au taux de temps double du taux horaire régulier de l'employé concerné:

ARTICLE 19.- CONGES SOCIAUX

19.01 a) Dans le cas de décès du conjoint, l'employé bénéficie d'un maximum de quatre (4) jours consécutifs de congé, le premier de ces jours étant le jour du décès.

b) Dans le cas du décès d'un enfant, du père, de la mère, d'un frère, d'une soeur, l'employé bénéficie d'un maximum de trois (3) jours consécutifs de congé, le premier de ces jours étant le jour du décès.

c) Dans le cas du décès des beaux-parents, d'un beau-frère, d'une belle-soeur, l'employé bénéficie d'un (1) jour de congé, ce jour étant le jour des funérailles.

d) Dans le cas de la naissance d'un enfant, l'employé bénéficie d'un (1) jour de congé, ce jour étant celui de la naissance.

le jour de l'An ✓
le lendemain du jour de l'An ✓
le Vendredi-Sain ✓
la St-Jean-Baptiste ✓
la Confédération
la fête du Travail
l'Action de Grâces
la veille de Noël
le jour de Noël
le lendemain de Noël —
la veille du jour de l'An.

6.01 b) A compter du 10 juillet 1980
il est ajouté à la liste ci-haut:
fête de la Reine. ✓

6.02 Tous les employés couverts par
la présente convention collective de
travail, à l'exception des employés
en période de probation, n'ayant pas
exécuté trente (30) jours de travail
seront payés une indemnité équivalen-
te à une journée régulière de travail
au taux régulier de l'employé, pour
chacune des fêtes ci-haut mentionnées
à la condition d'avoir complété 75%

ARTICLE 17.- GREVE & CONTRE GREVE

17.01 Aucune grève ou cessation de travail ne sera autorisée par l'union et il n'y aura pas de contre grève de la part de l'employeur au cours de la durée de la présente convention.

ARTICLE 18.- NON RESPONSABILITE

18.01 Ni l'union, ni ses représentants ne devront être tenus en faute ou responsables pour dommages, pour toutes grèves, arrêt ou réduction de travail de toutes sortes non autorisés, en autant que les représentants ou officiers de l'union aient pris les mesures nécessaires pour faire cesser la grève ou la cessation de travail, ni que l'employeur ne sera responsable pour toute contre grève de toutes sortes non autorisées.

en heures de la journée de travail qui précède et 75% en heures de la journée de travail qui suit le jour férié et d'être présent au moment de la fermeture de l'usine pour ces deux (2) jours-là, à moins d'avoir obtenu la permission écrite de l'employeur pour s'absenter.

6.03 Nonobstant l'article 6.02 ci-haut, tout employé absent de son travail pour cause de maladie ou accident dûment certifié par un certificat médical est éligible à ses congés chômés et payés en autant que ces jours chômés et payés tombent dans les premiers trente (30) jours de son absence au travail. Tout employé mis à pied est éligible à ces congés chômés et payés en autant que ces jours chômés et payés tombent dans les dix (10) jours ouvrables précédant ou suivant la mise à pied de l'employé.

arbitre en vertu de la présente convention, celui-ci peut:

- a) réintégrer le salarié avec pleine compensation;
- b) maintenir la mesure disciplinaire;
- c) rendre toute autre décision jugée équitable dans les circonstances y compris déterminer, s'il y a lieu, le montant de la compensation auquel le salarié pourrait avoir droit.

Il est entendu que les sommes d'argent gagnées ailleurs par le salarié doivent être soustraites.

16.05 Les frais et honoraires de l'arbitre sont payés parts égales entre les parties.

6.04 Si une fête énumérée à 6.01 ci-haut, sauf la Saint-Jean-Baptiste, tombe un samedi ou un dimanche, ladite fête est reportée au lundi suivant.

ARTICLE 7.- PAIE MINIMUM

7.01 Tout employé qui se rapporte au travail comme à l'ordinaire, sans avoir été avisé du contraire au préalable, sera payé pour au moins quatre (4) heures de travail à son taux régulier, si l'employeur n'a aucun travail à lui offrir, à moins d'un cas de force majeure.

7.02 Tout employé rappelé au travail en dehors de ses heures régulières une fois qu'il a quitté l'usine, sera payé pour au moins deux (2) heures de travail au taux de temps et demi.

7.03 Advenant la fermeture de l'usine pour une raison de force majeure quand les employés sont au travail, la com-

ARTICLE 16.- ARBITRAGE

16.01 Dans les dix (10) jours suivant l'avis d'arbitrage, les parties doivent essayer de s'entendre sur le choix d'un arbitre unique.

Si les parties ne peuvent s'entendre sur le choix d'un arbitre, la demande de nomination est référée au Ministre du Travail et de la Main-d'Oeuvre de la province de Québec.

16.02 La décision arbitrale est finale et lie les parties.

16.03 En aucune circonstance, l'arbitre unique n'a le pouvoir de modifier, changer, altérer ou ajouter au texte de la présente convention collective.

16.04 Dans les cas de mesures disciplinaires lorsque le grief est soumis à un

pagnie ne sera tenue de payer que deux (2) heures de travail aux régulier des employés concernés et ces derniers peuvent partir s'il n'y a plus de travail.

ARTICLE 8.- VACANCES PAYEES

8.01 Tout employé ayant au 1er mai de l'année moins d'un (1) an de service continu a droit à une journée de vacances par mois complet de service, ceci jusqu'à concurrence d'un maximum de dix (10) jours et reçoit à titre d'indemnité une somme égale à 4% de ses gains depuis son emploi jusqu'au 1er mai.

8.02 Tout employé ayant au 1er mai de l'année entre un (1) et cinq (5) ans de service continu a droit à deux (2) semaines de vacances payées à raison de 4% de ses gains au cours des douze (12) mois précédant cette date.

12.5 = 50%

15.04 Si le directeur général de l'employeur ou son représentant autorisé ne rend pas sa décision dans les cinq (5) jours ouvrables suivants ou si la réponse n'est pas satisfaisante, le grief est soumis à l'arbitrage par avis écrit à l'autre partie.

15.05 Si l'employeur désire soumettre un grief, il l'adresse directement au comité d'usine, ce qui équivaut à la deuxième étape des présentes.

15.06 L'union peut présenter un grief de nature collective et dans ce cas elle procède directement à la deuxième étape.

15.07 Une erreur technique dans la soumission d'un grief ne l'invalide pas, sauf que les délais prévus ci-haut sont de rigueur.

8.03 Tout employé ayant au 1er mai de l'année entre cinq (5) et douze (12) ans de service continu a droit à trois (3) semaines de vacances payées à raison de 6% de ses gains au cours des douze (12) mois précédant cette date.

8.04 Tout employé ayant au 1er mai de l'année douze (12) ans de service continu ou plus a droit à trois (3) semaines de vacances payées à raison de 7% de ses gains au cours des douze (12) mois précédant cette date.

8.05 A compter du 1er janvier 1981, les articles 8.03 et 8.04 sont modifiés en remplaçant douze (12) ans par dix (10) ans.

8.06 Tout salarié ayant droit à une troisième semaine de vacances détermine par entente mutuelle avec l'employeur la date à laquelle il prendra la troisième semaine. Il peut renoncer

tion collective.

15.02 L'employé doit en premier lieu tenter de régler son cas avec son contremaître dans les cinq (5) jours ouvrables de l'évènement ou de la connaissance de l'évènement qui donne lieu au grief.

15.03 A défaut du contremaître de donner sa réponse dans les cinq (5) jours ouvrables de la présentation du grief à l'étape précédente, ou si la réponse n'est pas jugée satisfaisante, le grief est soumis par écrit, par le comité d'usine, au directeur général de l'employeur ou à son représentant autorisé, dans les cinq (5) jours ouvrables suivants.

à la prise du congé sans toutefois être privé d'une semaine payée à son taux régulier.

8.07 La période de vacances sera cédulée au cours des deux (2) dernières semaines de juillet de chaque année pour la durée de la présente convention et les salariés seront avisés deux (2) mois à l'avance de la date exacte de la fermeture de l'usine.

8.08 Il est entendu que les absences prévues dans la présente convention ne seront pas considérées comme interrompant le service continu pour fin de calcul des allocations de vacances.

8.09 A compter du 10 juillet 1980, l'article 74, troisième paragraphe de la Loi sur les normes de travail s'applique aux présentes et ce selon les dispositions de la Loi.

14.02 L'employeur devra être informé des noms des membres du comité d'usine, ainsi que des noms des personnes qui pourraient être appointées pour les remplacer.

14.03 Le comité d'usine a droit et est autorisé par et au nom des employés à discuter et à régler avec l'employeur toutes les questions en rapport avec les termes et conditions de la présente convention.

ARTICLE 15.- PROCEDURE DE REGLEMENT
DES GRIEFS

15.01 Constitue un grief au sens de la présente convention, toute mécontente relative à l'interprétation ou à l'application de la présente conven-

ARTICLE 9.- SALAIRES

9.01 La compagnie s'engage à maintenir un taux d'embauche de vingt-cinq (\$0.25) cents plus élevé que la Loi du Salaire Minimum et de ses amendements.

9.02 La compagnie convient d'accorder à tous les employés réguliers couverts par la présente convention collective de travail, endate du 10 juillet 1979 et qui sont encore à son emploi, les augmentations suivantes sur et en plus du salaire effectivement payé à chacun d'entre eux:

le 10 juillet 1979:	\$0.60
le 10 janvier 1980:	\$0.05
le 10 juillet 1980:	\$0.50
le 10 juillet 1981:	\$0.60

13.14 b) période de repos prévue à l'article 13.05 ci-haut.

c) Aucun employé ne doit cependant, pour aucune considération, poinçonner pendant lesdites périodes payées prévues au présent article.

13.15 Les employés affectés à la peinture reçoivent un montant de quinze (\$15.00) dollars par deux (2) mois de service continu.

ARTICLE 14.- COMITE D'USINE

14.01 Les employés seront représentés par un comité d'usine formé de cinq (5) personnes choisies parmi et par eux-mêmes. Il est entendu cependant que pas plus que trois (3) personnes en même temps ne devront siéger sur ce comité lors des réunions entre le comité d'usine et l'employeur.

9.03 Il est entendu et convenu qu'il n'y aura aucune réduction dans les salaires des employés au cours de la présente convention collective de travail.

9.04 Rétroactivité

La rétroactivité prévue à l'article 9.02 ci-haut est payable aux employés qui reviennent travailler selon les dispositions du Protocole de retour au travail annexé aux présentes.

ARTICLE 10.- ASSURANCE GROUPE

10.01 L'employeur continu de participer au plan d'assurance collective en vigueur.

10.02 L'employeur s'engage à payer 50% de la prime de chaque employé pour la durée des présentes.

10.03 Les parties se rencontrent pour discuter d'une couverture d'assurance

13.12 La politique de la compagnie relativement aux vêtements de travail et équipements de sécurité est maintenue.

13.13 L'employeur convient d'installer trois (3) petites troussees de premiers soins.

13.14 a) Les employés, sauf les employés affectés à la peinture, bénéficient d'une période de cinq (5) minutes pour se nettoyer, ranger leurs outils et se préparer au départ, avant la fin de chaque demi-journée de travail.

b) Pour les employés affectés à la peinture, ces derniers bénéficient d'une période payée de sept (7) minutes pour se nettoyer, ranger leurs outils et se préparer au départ, avant la fin de chaque demi-journée de travail. Ces employés bénéficient aussi d'une période de deux (2) minutes pour se nettoyer avant chaque

collective incluant l'assurance salai-
re (1-8-26) et les parties s'engagent
à demander des quotations de la part
de plusieurs compagnies et suite à
ces quotations, le choix de la compa-
gnie d'assurance se fait par entente
mutuelle.

ARTICLE 11.- ANCIENNETE

11.01 L'ancienneté d'un employé sera
établie après une période d'essai de
quarante (40) jours travaillés, du-
rant laquelle période il est sujet à
renvoi sans grief et ne peut se pré-
valoir des privilèges de l'ancienneté.
Après cette date, l'ancienneté est
calculée rétroactivement à compter
du premier jour de travail de cette
période de probation.

11.02 Dès que cette convention sera
en vigueur, une liste d'ancienneté de-
vra être préparée avec le nom de tous
les employés et leur date d'engage-

considéré à son travail et l'employeur paiera la différence entre ce que payé par la Commission des Accidents de Travail et le salaire régulier de l'employé, pour le temps perdu pour tels soins, sur présentation avant sa visite de documents jugés satisfaisants par l'employeur, soit sa carte de rendez-vous de l'hôpital. De plus, l'employeur s'engage à remplir des documents nécessaires relativement à la Commission des Accidents de Travail.

13.10 L'employeur paiera les heures régulières de travail perdues pour tout membre du comité d'usine lorsque ces employés seront en conférence avec l'employeur.

13.11 Après la signature de la présente convention collective de travail, les employés de la compagnie continueront à jouir des mêmes privilèges qu'auparavant même si ceux-ci ne sont pas mentionnés dans la présente convention.

ment; des copies de la liste d'ancienneté seront affichées dans l'usine avec copies aux représentants de l'union et au bureau de l'union. La liste d'ancienneté est révisée tous les six (6) mois selon la même procédure.

11.03 L'ancienneté continue de s'accumuler dans les cas suivants:

- a) en période de mise à pied jusqu'à concurrence d'une année complète;
- b) si l'employé a été victime d'un accident de travail jusqu'à concurrence de sa déclaration d'invalidité permanente par la Commission des Accidents de Travail, en autant qu'il ait plus d'un (1) d'ancienneté et qu'il avise par écrit la compagnie au moins deux (2) semaines à l'avance de son retour au travail;
- c) pour absences autorisées ou pour affaires de l'union n'excédant pas

13.07 Lorsqu'un employé est appelé à se présenter et à agir comme juré pendant des jours ouvrables ou il aurait dû travailler, l'employeur comblera la différence entre l'allocation perçue pour cette obligation et le salaire, au taux régulier d'une journée de travail perdue.

13.08 Un employé victime d'un accident de travail nécessitant une visite à l'hôpital l'empêchant de compléter sa journée normale de travail à l'avènement de l'accident, sera payé pour une journée normale de travail.

13.09 Lorsqu'un employé qui a été victime d'un accident de travail et qui a été autorisé à reprendre le travail doit s'absenter de son travail pour retourner à l'hôpital pour traitements directement reliés avec l'accident dont il a été victime, il sera

- c) une année;
- d) pour transferts en dehors de l'unité de négociation, jusqu'à concurrence de vingt-six (26) semaines travaillées;
- e) pour raison de maladie ou d'accident subits à l'extérieur de l'usine, jusqu'à concurrence d'un an sous réserve du contrôle par le médecin de la compagnie.

11.04 Advenant le cas ou une opération serait discontinuée d'une manière temporaire, les employés travaillant sur ces opérations devront être transférés sur d'autres opérations qu'ils seront en mesure de remplir, sans par le fait même perdre leurs droits d'ancienneté, et pourvu que leur propre

l'extérieur d'expérience égale ou inférieure.

13.04 L'agent d'affaires des employés ou son remplaçant de l'usine peut se présenter en tout temps sur rendez-vous pour discuter de l'application de la convention collective avec l'employeur.

13.05 Tous les employés auront droit à une période de repos payée de douze (12) minutes au cours de chaque demi-journée de travail.

13.06 L'employeur s'engage à effectuer la distribution de la paie le jeudi de chaque semaine au cours de la période de repos de l'après-midi. Si l'usine est fermée le jeudi, la distribution de la paie se fera le jour précédent. Il est entendu que l'employé est payé pour la semaine de travail précédant la semaine ou il reçoit sa paie.

ancienneté soit de plus longue durée que celle des employés qu'ils auront à remplacer, plutôt que d'être mis à pied.

11.05 Advenant le cas où le travail diminuerait dans l'usine, la méthode suivante devra être adoptée:

- a) la semaine de travail sera maintenue à quarante-deux (42) heures;
- b) le personnel sera réduit par ordre d'ancienneté et une liste indiquant le nom des employés à être renvoyés devra être affichée dans l'usine et une autre remise à l'union avant tel renvoi. Il est entendu qu'un employé se prévalant de ses droits d'ancienneté dans un cas de réduction de personnel devra être en mesure d'accomplir le travail de la personne qu'il remplace.

tableau fourni par l'employeur dans l'usine les avis et communiqués ayant trait aux affaires de l'union, mais ces avis et communiqués devront être approuvés par l'employeur.

11.02 Tous les membres de l'union n'excédant pas deux (2) en même temps, peuvent obtenir la permission de prendre congé, sans paie pour assister à des réunions statutaires convoquées par l'union à la condition d'avertir la compagnie une semaine à l'avance. De tels congés ne dépassent pas un total de vingt (20) jours ouvrables par année.

13.03 Tout employé élu pour remplir des fonctions syndicales à temps plein, sera sujet à des considérations spéciales de réembauchage lorsque ses fonctions seront terminées: si une position est vacante, il aura la préférence sur les autres applicants de

11.06 L'employeur convient d'aviser l'union de tout congédiement ou mise à pied pour manque de travail ou toute autre raison concernant des employés réguliers couverts par la convention et de discuter des cas pertinents avec le comité de l'usine.

11.07 Il est entendu et convenu que toute position nouvelle ou vacante permanente sera affichée durant un minimum de trois (3) jours et cette publication sera valide pour une durée de deux (2) mois avant d'être répétée s'il y a vacance.

11.08 Si plusieurs employés qualifiés postulent pour un même poste pour lequel il y a eu affichage, c'est à l'employé qualifié ayant le plus d'ancienneté que la promotion sera accordée. Les déplacements occasionnés par une promotion ne sont pas sujet à l'affichage.

ront afin de prévenir les accidents et encourageront toutes les mesures sanitaires considérées nécessaires pour la sécurité des employés au travail.

12.02 L'employeur convient d'utiliser, comme guide, la loi et le règlement concernant les établissements industriels et commerciaux en ce qui a trait aux conditions touchant la sécurité et la santé des employés.

12.03 L'employeur peut exiger en tout temps un ou des examens médicaux par le médecin de la compagnie à ses frais.

12.04 Aucun employé ne sera obligé de travailler dans des conditions qui seront jugées dangereuses pour sa santé ou sa sécurité, par le comité de sécurité.

ARTICLE 13.- PRIVILEGES

13.01 L'union pourra afficher, sur le

11.09 Un employé perd son ancienneté dans les cas suivants:

- a) s'il laisse volontairement son emploi;
- b) s'il a été congédié pour juste cause dont la preuve incombe à l'employeur;
- c) à la fin des périodes de temps prévues au paragraphe 11.03;
- d) s'il a manqué, sans raison valable, de se rapporter à l'usine dans les trois (3) jours de la réception par lettre enregistrée de l'avis, après avoir été rappelé à la suite d'une mise à pied. Copie de cet avis est également remise à l'union;
- e) s'il s'absente de son travail pendant trois (3) jours sans avertir la compagnie.

11.10 Un salarié transféré dans un autre département à la demande de l'employeur, doit retourner à son ancienne occupation si l'employeur ne le juge pas satisfaisant sur sa nouvelle occupation. Si le salarié lui-même veut revenir à son ancienne occupation, il pourra le faire dans les trente (30) jours calendrier dudit transfert.

11.11 Dans le cas d'une promotion, l'employé concerné recevra son taux de salaire majoré d'un minimum de vingt-cinq (\$0.25) cents l'heure.

11.12 Dans le cas d'un transfert temporaire, il n'y a aucune diminution de salaire.

ARTICLE 12.- SECURITE & SANTE

12.01 L'employeur et l'union coopère-

PAR MESSAGE

HR 26 11 47

PROTOCOLE DE RENOUVELLEMENT DE LA CONVENTION COLLECTIVE.

Les parties aux présentes s'entendent pour le renouvellement de la présente convention collective. Convention collective qui existe entre les "Meubles B. Brouillet Inc." et l'Union Internationale des Rembourseurs de l'Amérique du Nord, local 402.

La convention collective expirant le 9 juillet 1982 continuera de lier les parties dans sa totalité jusqu'au 9 juillet 1985. Les augmentations de salaires prévues à l'article 9.02 de la dite convention se répartiront de la façon suivante:

- Le 10 juillet 1982 : \$0.60
- Le 10 janvier 1983 : \$0.05
- Le 10 juillet 1983 : \$0.60
- Le 10 juillet 1984 : \$0.60

Les parties s'entendent à renoncer à leur droit de grief pour la période précédant la date du 5 juillet 1982.

En foi de quoi les parties ont signés ce 5 juillet 1982 à Ville d'Anjou.

Maurice Lavoie
Yves Roy

Albert Booray

Pour la compagnie:
Alain B.

Sauil Albert Booray
Alain Brouillet
Denis Brouillet

Pour l'union:

Yves Roy
Yves Roy

Yves Roy

Louis A. Signal

Yves Roy

Philippe Van Asseniga

Luce Lapointe

Yves Roy
Yves Roy
Yves Roy

Yves Roy
Yves Roy
Yves Roy

Normand Lapointe

Jean Pierre Martel

Robert Lapointe

Pierre Moisan
Jocelyne

Annexe 1

Liste des employés ayant signés le protocole de renouvellement de la convention collective, en date du 5 juillet 1982.

Pour l'Union: (Les quatre membres du comité de négociation)
Mario Mayer (Président)
Alain Fex
Maurice Guérette (Vice-Président)
Gaétan Ducharme

La totalité des employés: Jocelyn Lapointe
Urbain Savoie
Paul Albert Rocray
Yves Dorion
Roger St-Jean
Line Lapointe
Normand Lapointe
Robert Lapointe
Louis Abgral
Pierre Louis Wilson
Philippe Van Ameringen
Daniel Martin
Jean-Guy Bernier
Raymond Lévesque
Alix Mode
Pierre Moisan
Christian Marchand
Moumir Chamandy

PAR
MESSAGER

82
AUG 26 11 47

Annexe 2

Liste des représentants de la compagnie ayant signés le protocole de renouvellement de la convention collective en date du 5 juillet 1982.

M. Bernard Brouillet

Denis Brouillet

Alain Prudhomme

PAR
MESSAGE

82
AUG 26 11 47

SB

**INDICATEURS DE DISCRIMINATION
SEXUELLE**

No de la convention collective	Code d'activité de la convention	Date de dépôt
03273-6	2660	79-10-18
No de la table	Description	Numéro de la clause ou de la page de la convention
01	Distinction sexuelle dans la représentation syndicale	_____
-02	Distinction sexuelle dans la durée de période de probation	_____
L-03	Distinction des règles d'ancienneté en fonction du sexe	_____
L-04	Restrictions sexuelles quant à la possibilité d'effectuer des heures supplémentaires	_____
L-05	Privilège accordé aux femmes quant à l'obligation d'effectuer des heures de travail supplémentaire	_____
L-06	Possibilité d'utilisation de l'ancienneté pendant la durée du congé maternité	_____
L-07	Coût du régime de retraite variant en fonction du sexe	_____
L-08	Restriction et différences au sujet des horaires de travail des hommes et des femmes	_____
L-09	Privilège accordé aux femmes quant au refus de travailler sur certains quarts	_____
L-10	Clause anti-discriminatoire	20.01-2
L-11	Titre d'emplois sexués	_____
L-12	Statut de l'employé(e)	_____
L-13	Liste de salaire sexuée	_____
L-14	Exigences ou particularités de postes liés à des caractéristiques physiques	_____

REMARQUES: _____

Analyste: Jessie Turnbull Date: 80-02-25



Gouvernement du Québec
Bureau du commissaire
général du travail

A. N° (19264-01)

DÉPÔT

0339 3-6

Dépôt N°: 8 2 0 8 1 9 5

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

Certificat accordé Dépôt refusé

Objet	<input type="checkbox"/> 1 ^{ère} convention	<input checked="" type="checkbox"/> Renouvellement	<input type="checkbox"/> Entente	<input type="checkbox"/> Autres	Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances	M-25295-01
Date	Signature 82-07-05	Reception 82-08-26	Durée	Du 82-07-09	Au 85-07-09	Nombre de salariés régis par la convention collective 20

Association	Employeur
<input type="checkbox"/> Déposant Union Internationale des Rembourseurs de l'Amérique du Nord, local 402 50 Pl. Crémazie O., suite 312 Montréal, Qué H2P 2S9	<input type="checkbox"/> Déposant Meubles B. Brouillette Inc 8860 Pl. Crescent S Ville d'Anjou, Qué H1J 1A2

Unité de négociation

"Tous les salariés au sens du Code du Travail, à l'exception des employés de bureau et des vendeurs"

- Convention collective déposée sous "Mémoire d'Entente"

Région	06-06	Activité	2660 (5)	Affiliation	10
--------	-------	----------	----------	-------------	----

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11

11 Voir au verso pour les codes

Remarques

Dans votre dossier au Ministère, le nom du syndicat est: Union Internationale des rembourseurs de l'Amérique du Nord, local 346. Il y aurait lieu d'indiquer tout changement afin d'éviter toute erreur administrative. Merci

Le Groupe Intergestion Déposant
M. Claude Beausoleil
1117 ouest, Ste-Catherine
Montréal, Qué. H3B 1H9

Pour le commissaire général du travail	
Signature <i>Berrette David</i>	Date 82-08-31

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

RECHERCHE

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

ENTRE

LES MEUBLES BROUILLET INC



ET

L'UNION INTERNATIONALE DES REMBOUR-
REURS DE L'AMERIQUE DU NORD

LOCAL 402

DU 12 OCTOBRE 1979 AU 9 JUILLET 1982

PAR MESSAGE

82 AUG 26

Handwritten signature

BUREAU: 50 ouest Place Crémazie
suite 312
Montréal, Qué
H2P 2S9

389-1349

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

ENTRE: LES MEUBLES BROUILLET INC.,
8860 Crescent V, ville d'Anjou,
province de Québec, ci-après
appelée: "LA COMPAGNIE".

ET: UNION INTERNATIONALE DES REM-
BOURREURS DE L'AMERIQUE DU
NORD - LOCAL 402, (F.T.Q. -
C.T.C.) ci-après appelée:
"L'UNION".

ARTICLE 1.- RECONNAISSANCE

1.01 L'employeur reconnaît que l'u-
nion est dûment accréditée par le Mi-
nistère du Travail et de la Main-d'oeu-
vre du Québec en date du 5 avril 1974
et qu'elle est conséquemment le seul
agent négociateur de la présente con-
vention collective pour tous les sa-
lariés au sens du Code du Travail, à
l'exception des employés de bureau,

UNION INTERNATIONALE DES REMBOURBEURS
DE L'AMERIQUE DU NORD - LOCAL 402

Robert Legendre

Jean Des Trois Maisons, conciliateur
témoin

des vendeurs et des dessinateurs.

1.02 Pour les fins de cette convention, l'expression contremaître désigne toutes personnes dont la responsabilité consiste principalement à surveiller et diriger un ou plusieurs salariés sans priver les employés couverts par la présente convention du travail qui leur est normalement assigné.

ARTICLE 2.- DROITS DE LA DIRECTION

2.01 L'union reconnaît que l'employeur a le droit exclusif de gérer et d'opérer son établissement, ses machines et son équipement, en dirigeant son entreprise selon son gré, sujet aux seules restrictions imposées par la loi ou par la présente convention y incluant le recours à la procédure de grief. Sans restreindre la portée générale de ce qui précède les droits et pouvoirs de l'employeur comprennent entre autres:

6. les employés qui ont travaillé le 4 octobre 1979 sont payés pour les heures travaillées ce jour-là;
7. les parties conviennent de signer la convention collective le 12 octobre 1979, à 11H00;
8. la ligne de piquetage est levée dès le 10 octobre 1979 à compter de 10H00.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé

A MONTREAL LE: 9 octobre 1979

LES MEUBLES BROUILLET INC

Jean-Guy Beaudry

TABLE DES MATIERES

ARTICLE	PAGE
1.-RECONNAISSANCE.....	1
2.-DROITS DE LA DIRECTION.....	2
3.-SECURITE SYNDICALE.....	3
4.-HEURES DE TRAVAIL.....	6
5.-TEMPS SUPPLEMENTAIRE.....	8
6.-DIMANCHES & JOURS DE FETE.....	8
7.-PAIE MINIMUM.....	11
8.-VACANCES PAYEES.....	12
9.-SALAIRES.....	15
10.-ASSURANCE GROUPE.....	16
11.-ANCIENNETE.....	17
12.-SECURITE & SANTE.....	23
13.-PRIVILEGES.....	24
14.-COMITE D'USINE.....	30
15.-PROCEDURE DE REGLEMENT DE GRIEFS.....	31
16.-ARBITRAGE.....	34
17.-GREVE & CONTRE GREVE.....	36
18.-NON RESPONSABILITE.....	36

LES MEUBLES BROUILLET INC

Yvon Pellerin

Jean-Guy Beaudry

UNION INTERNATIONALE DES REMBOURREURS
DE L'AMERIQUE DU NORD - local 402
(F.T.Q.- C.T.C)

Robert Legendre

Luc Blanchette

Mario Mayer

Jean-Guy Leblanc

TABLE DES MATIERES

ARTICLE	PAGE
19.-CONGES SOCIAUX.....	37
20.-NON DISCRIMINATION.....	38
21.-MESURES DISCIPLINAIRES.....	38
22.-DUREE DE LA CONVENTION.....	39
PROTOCOLE DE RETOUR AU TRAVAIL...	41
LETTRE D'ENTENTE.....	45

LETTRE D'ENTENTE

L'ES MEUBLES BROUILLET INC
8860 Crescent V
Anjou, Qué

UNION INTERNATIONALE DES REMBOURREURS
DE L'AMERIQUE DU NORD - local 402
(F.T.Q. - C.T.C.)

LES PARTIES CONVIENNENT CE QUI SUIT:

Pendant la période d'hiver, lors du chargement et du déchargement des camions, l'employeur installe un système de toiles et/ou paravents de déchargement pour éviter que la porte de chargement demeure complètement ouverte pendant le chargement ou le déchargement,

Signé à Montréal, le 12 octobre 1979.

- a) maintenir l'ordre, la discipline, le rendement, l'efficacité et la propreté;
- b) embaucher, classifier et diriger les employés sous réserves des dispositions de la convention collective;
- c) organiser le travail et tout autre aspect des opérations.

ARTICLE 3.- SECURITE SYNDICALE

3.01 Tous les salariés au service de l'employeur couverts par le certificat d'accréditation émis en faveur de l'union par le Ministère du Travail et de la Main-d'Oeuvre du Québec, auront comme condition d'emploi, à être et à demeurer membres en règle de l'u-

3. aucune mesure disciplinaire non prise à date relativement à des actes posés pendant le conflit de travail ne sera prise contre les employés;
4. la rétroactivité prévue dans la convention collective ainsi que le montant forfaitaire prévu au paragraphe cinq (5) des présentes sont payés dans les quinze (15) jours de la rentrée au travail;
5. tout employé qui revient travailler selon les dispositions des présentes reçoit un montant forfaitaire équivalent à neuf (9) heures payées au taux de l'employé tel que majoré selon la convention collective en **date du** 10 juillet 1979 également un autre montant forfaitaire de \$25.00 à chaque employé aux conditions prévues par le présent protocole.

nion pour toute la période que l'union maintiendra ce certificat d'accréditation tant qu'il ne sera pas révoqué par le Ministère du Travail et de la Main-d'Oeuvre du Québec.

3.02 L'employeur convient de déduire du salaire de tout salarié couvert par la convention collective de travail, dès qu'il aura complété sa période d'essai, le montant hebdomadaire de cotisations syndicales et les frais d'initiation d'un montant tel que déterminé par l'union et d'en faire remise au secrétaire-trésorier de l'union, le ou avant le quinzième jour du mois suivant ce mois au cours duquel ces quatre (4) ou cinq (5) déductions hebdomadaires, selon le cas, auront été faites, avec une liste indiquant le montant perçu de chacun d'eux.

3.03 Pour ce qui est des arrérages de cotisations hebdomadaires possibles, el-

Le 4 octobre 1979

LES MEUBLES BROUILLET INC

- et -

L'UNION

PROTOCOLE DE RETOUR AU TRAVAIL

Suite au conflit de travail intervenu les 21, 22, 23, 24 août 1979 et suivants, les parties conviennent ce qui suit:

1. tous les employés sont rappelés au travail le 15 octobre 1979 à 07H30.;
2. l'employé qui ne se présente pas pour travailler dans les cinq (5) jours ouvrables suivant le 15 octobre 1979 est considéré comme ayant démissionné;

les devront être perçues à raison d'une cotisation syndicale supplémentaire à chaque déduction; le membre de l'union dont l'absence au travail pour quelques raisons que ce soit, excède une période de trois (3) mois au lieu de payer des arrérages devra à nouveau payer les frais d'initiation d'un montant de cinq (\$5.00) dollars à être déduits en plus et en même temps que sa première cotisation syndicale hebdomadaire.

3.04 L'employeur n'est pas forcé de congédier un employé suspendu ou expulsé de l'union pour une raison autre que le non paiement des cotisations syndicales.

3.05 Si le montant de la retenue syndicale hebdomadaire doit être modifié, l'agent d'affaires du syndicat local en fait part par écrit à l'employeur

LES MEUBLES BROUILLET INC

Yvon Pellerin

Jean-Guy Beaudry

UNION INTERNATIONALE DES REMBOURREURS
DE L'AMERIQUE DU NORD - LOCAL 402

Robert Legendre

Luc Blanchette

Mario Mayer

Jean-Guy Leblanc

au moins deux (2) semaines avant l'entrée en vigueur du nouveau taux en incluant une copie de la résolution adoptée en bonne et due forme par l'assemblée générale du Congrès de l'Union Internationale des Rembourseurs de l'Amérique du Nord.

3.06 Il est entendu que le syndicat garantit l'employeur contre toute réclamation d'un salarié fondée sur la retenue effectuée sur son salaire en vertu de cet article.

ARTICLE 4.- HEURES DE TRAVAIL

4.01 La semaine régulière de travail est de quarante-deux (42) heures de travail, réparties de la manière suivante:

de lundi au jeudi inclusivement;
de 07H30 à 12H00 et de 12H30 à 17H00;

tion imposée soit proportionnelle à la faute commise.

21.02 La mesure disciplinaire est donnée dans les cinq (5) jours ouvrables suivant l'infraction ou suivant la connaissance de l'infraction par l'employeur.

ARTICLE 22.- DUREE DE LA CONVENTION

22.01 La présente convention entre en vigueur le jour de sa signature et se termine le 9 juillet 1982.

EN FOI DE QUOI, les parties aux présentes ont signé à Ville d'Anjou, ce 12ième jour d'octobre 1979.

le vendredi :

de 07H30 à 12H00 et de 12H30 à 14H00.

4.02 A compter du 10 juillet 1981 et dans l'année qui suit, si par décret ou autre législation applicable il y a réduction des heures de la semaine régulière de travail de telle sorte que les heures de la semaine régulière de travail des employés doivent être réduite, l'employeur compense à 50% le coût de cette réduction, les employés assumant l'autre 50%. Il est entendu que la réduction de cette ou ces heures est établie par l'employeur de telle sorte qu'une meilleure répartition soit faite sur les cinq (5) jours de travail.

19.02. Tout congé ci-haut est payé au taux régulier de l'employé par l'employeur s'il coïncide avec un jour ouvrable pour l'employé concerné, c'est-à-dire si l'employé devait autrement se présenter au travail ce jour-là.

ARTICLE 20.- NON DISCRIMINATION

20.01 La compagnie et l'union conviennent qu'il n'y a aucune discrimination ou intimidation de quelque nature que ce soit à l'égard d'un employé.

ARTICLE 21.- MESURES DISCIPLINAIRES

21.01 Les parties conviennent que la réprimande, la suspension ou le congédiement sont des mesures disciplinaires susceptibles d'être appliquées par la compagnie en tenant compte de la gravité et de la fréquence de l'offense reprochée et de façon à ce que la sanc-

ARTICLE 5.- TEMPS SUPPLEMENTAIRE

5.01 Tout travail accompli en dehors des heures régulières, stipulées à l'article précédent, sera considéré comme temps supplémentaire et rémunéré au taux de temps et demi, du taux horaire régulier de l'employé concerné à l'exception des dispositions prévues à l'article 6.01.

5.02 Il est entendu que les salariés seront libres d'accepter ou de refuser de travailler en dehors de leurs heures régulières de travail.

ARTICLE 6.- DIMANCHES & JOURS DE FETE

6.01 a) Tout travail accompli le dimanche ou les jours de fête suivants sera rémunéré au taux de temps double du taux horaire régulier de l'employé concerné:

ARTICLE 19.- CONGES SOCIAUX

19.01 a) Dans le cas de décès du conjoint, l'employé bénéficie d'un maximum de quatre (4) jours consécutifs de congé, le premier de ces jours étant le jour du décès.

b) Dans le cas du décès d'un enfant, du père, de la mère, d'un frère, d'une soeur, l'employé bénéficie d'un maximum de trois (3) jours consécutifs de congé, le premier de ces jours étant le jour du décès.

c) Dans le cas du décès des beaux-parents, d'un beau-frère, d'une belle-soeur, l'employé bénéficie d'un (1) jour de congé, ce jour étant le jour des funérailles.

d) Dans le cas de la naissance d'un enfant, l'employé bénéficie d'un (1) jour de congé, ce jour étant celui de la naissance.

le jour de l'An ✓
le lendemain du jour de l'An ✓
le Vendredi-Sain ✓
la St-Jean-Baptiste ✓
la Confédération
la fête du Travail
l'Action de Grâces
la veille de Noël
le jour de Noël
le lendemain de Noël —
la veille du jour de l'An.

6.01 b) A compter du 10 juillet 1980
il est ajouté à la liste ci-haut:
fête de la Reine. ✓

6.02 Tous les employés couverts par
la présente convention collective de
travail, à l'exception des employés
en période de probation, n'ayant pas
exécuté trente (30) jours de travail
seront payés une indemnité équivalen-
te à une journée régulière de travail
au taux régulier de l'employé, pour
chacune des fêtes ci-haut mentionnées
à la condition d'avoir complété 75%

ARTICLE 17.- GREVE & CONTRE GREVE

17.01 Aucune grève ou cessation de travail ne sera autorisée par l'union et il n'y aura pas de contre grève de la part de l'employeur au cours de la durée de la présente convention.

ARTICLE 18.- NON RESPONSABILITE

18.01 Ni l'union, ni ses représentants ne devront être tenus en faute ou responsables pour dommages, pour toutes grèves, arrêt ou réduction de travail de toutes sortes non autorisés, en autant que les représentants ou officiers de l'union aient pris les mesures nécessaires pour faire cesser la grève ou la cessation de travail, ni que l'employeur ne sera responsable pour toute contre grève de toutes sortes non autorisées.

en heures de la journée de travail qui précède et 75% en heures de la journée de travail qui suit le jour férié et d'être présent au moment de la fermeture de l'usine pour ces deux (2) jours-là, à moins d'avoir obtenu la permission écrite de l'employeur pour s'absenter.

6.03 Nonobstant l'article 6.02 ci-haut, tout employé absent de son travail pour cause de maladie ou accident dûment certifié par un certificat médical est éligible à ses congés chômés et payés en autant que ces jours chômés et payés tombent dans les premiers trente (30) jours de son absence au travail. Tout employé mis à pied est éligible à ces congés chômés et payés en autant que ces jours chômés et payés tombent dans les dix (10) jours ouvrables précédant ou suivant la mise à pied de l'employé.

arbitre en vertu de la présente convention, celui-ci peut:

- a) réintégrer le salarié avec pleine compensation;
- b) maintenir la mesure disciplinaire;
- c) rendre toute autre décision jugée équitable dans les circonstances y compris déterminer, s'il y a lieu, le montant de la compensation auquel le salarié pourrait avoir droit.

Il est entendu que les sommes d'argent gagnées ailleurs par le salarié doivent être soustraites.

16.05 Les frais et honoraires de l'arbitre sont payés parts égales entre les parties.

6.04 Si une fête énumérée à 6.01 ci-haut, sauf la Saint-Jean-Baptiste, tombe un samedi ou un dimanche, ladite fête est reportée au lundi suivant.

ARTICLE 7.- PAIE MINIMUM

7.01 Tout employé qui se rapporte au travail comme à l'ordinaire, sans avoir été avisé du contraire au préalable, sera payé pour au moins quatre (4) heures de travail à son taux régulier, si l'employeur n'a aucun travail à lui offrir, à moins d'un cas de force majeure.

7.02 Tout employé rappelé au travail en dehors de ses heures régulières une fois qu'il a quitté l'usine, sera payé pour au moins deux (2) heures de travail au taux de temps et demi.

7.03 Advenant la fermeture de l'usine pour une raison de force majeure quand les employés sont au travail, la com-

ARTICLE 16.- ARBITRAGE

16.01 Dans les dix (10) jours suivant l'avis d'arbitrage, les parties doivent essayer de s'entendre sur le choix d'un arbitre unique.

Si les parties ne peuvent s'entendre sur le choix d'un arbitre, la demande de nomination est référée au Ministre du Travail et de la Main-d'Oeuvre de la province de Québec.

16.02 La décision arbitrale est finale et lie les parties.

16.03 En aucune circonstance, l'arbitre unique n'a le pouvoir de modifier, changer, altérer ou ajouter au texte de la présente convention collective.

16.04 Dans les cas de mesures disciplinaires lorsque le grief est soumis à un

pagnie ne sera tenue de payer que deux (2) heures de travail aux régulier des employés concernés et ces derniers peuvent partir s'il n'y a plus de travail.

ARTICLE 8.- VACANCES PAYEES

8.01 Tout employé ayant au 1er mai de l'année moins d'un (1) an de service continu a droit à une journée de vacances par mois complet de service, ceci jusqu'à concurrence d'un maximum de dix (10) jours et reçoit à titre d'indemnité une somme égale à 4% de ses gains depuis son emploi jusqu'au 1er mai.

8.02 Tout employé ayant au 1er mai de l'année entre un (1) et cinq (5) ans de service continu a droit à deux (2) semaines de vacances payées à raison de 4% de ses gains au cours des douze (12) mois précédant cette date.

12.5 = 50%

15.04 Si le directeur général de l'employeur ou son représentant autorisé ne rend pas sa décision dans les cinq (5) jours ouvrables suivants ou si la réponse n'est pas satisfaisante, le grief est soumis à l'arbitrage par avis écrit à l'autre partie.

15.05 Si l'employeur désire soumettre un grief, il l'adresse directement au comité d'usine, ce qui équivaut à la deuxième étape des présentes.

15.06 L'union peut présenter un grief de nature collective et dans ce cas elle procède directement à la deuxième étape.

15.07 Une erreur technique dans la soumission d'un grief ne l'invalide pas, sauf que les délais prévus ci-haut sont de rigueur.

8.03 Tout employé ayant au 1er mai de l'année entre cinq (5) et douze (12) ans de service continu a droit à trois (3) semaines de vacances payées à raison de 6% de ses gains au cours des douze (12) mois précédant cette date.

8.04 Tout employé ayant au 1er mai de l'année douze (12) ans de service continu ou plus a droit à trois (3) semaines de vacances payées à raison de 7% de ses gains au cours des douze (12) mois précédant cette date.

8.05 A compter du 1er janvier 1981, les articles 8.03 et 8.04 sont modifiés en remplaçant douze (12) ans par dix (10) ans.

8.06 Tout salarié ayant droit à une troisième semaine de vacances détermine par entente mutuelle avec l'employeur la date à laquelle il prendra la troisième semaine. Il peut renoncer

tion collective.

15.02 L'employé doit en premier lieu tenter de régler son cas avec son contremaître dans les cinq (5) jours ouvrables de l'événement ou de la connaissance de l'événement qui donne lieu au grief.

15.03 A défaut du contremaître de donner sa réponse dans les cinq (5) jours ouvrables de la présentation du grief à l'étape précédente, ou si la réponse n'est pas jugée satisfaisante, le grief est soumis par écrit, par le comité d'usine, au directeur général de l'employeur ou à son représentant autorisé, dans les cinq (5) jours ouvrables suivants.

à la prise du congé sans toutefois être privé d'une semaine payée à son taux régulier.

8.07 La période de vacances sera cédulée au cours des deux (2) dernières semaines de juillet de chaque année pour la durée de la présente convention et les salariés seront avisés deux (2) mois à l'avance de la date exacte de la fermeture de l'usine.

8.08 Il est entendu que les absences prévues dans la présente convention ne seront pas considérées comme interrompant le service continu pour fin de calcul des allocations de vacances.

8.09 A compter du 10 juillet 1980, l'article 74, troisième paragraphe de la Loi sur les normes de travail s'applique aux présentes et ce selon les dispositions de la Loi.

14.02 L'employeur devra être informé des noms des membres du comité d'usine, ainsi que des noms des personnes qui pourraient être appointées pour les remplacer.

14.03 Le comité d'usine a droit et est autorisé par et au nom des employés à discuter et à régler avec l'employeur toutes les questions en rapport avec les termes et conditions de la présente convention.

ARTICLE 15.- PROCEDURE DE REGLEMENT
DES GRIEFS

15.01 Constitue un grief au sens de la présente convention, toute mécontente relative à l'interprétation ou à l'application de la présente conven-

ARTICLE 9.- SALAIRES

9.01 La compagnie s'engage à maintenir un taux d'embauche de vingt-cinq (\$0.25) cents plus élevé que la Loi du Salaire Minimum et de ses amendements.

9.02 La compagnie convient d'accorder à tous les employés réguliers couverts par la présente convention collective de travail, endate du 10 juillet 1979 et qui sont encore à son emploi, les augmentations suivantes sur et en plus du salaire effectivement payé à chacun d'entre eux:

le 10 juillet 1979:	\$0.60
le 10 janvier 1980:	\$0.05
le 10 juillet 1980:	\$0.50
le 10 juillet 1981:	\$0.60

13.14 b) période de repos prévue à l'article 13.05 ci-haut.

c) Aucun employé ne doit cependant, pour aucune considération, poinçonner pendant lesdites périodes payées prévues au présent article.

13.15 Les employés affectés à la peinture reçoivent un montant de quinze (\$15.00) dollars par deux (2) mois de service continu.

ARTICLE 14.- COMITE D'USINE

14.01 Les employés seront représentés par un comité d'usine formé de cinq (5) personnes choisies parmi et par eux-mêmes. Il est entendu cependant que pas plus que trois (3) personnes en même temps ne devront siéger sur ce comité lors des réunions entre le comité d'usine et l'employeur.

9.03 Il est entendu et convenu qu'il n'y aura aucune réduction dans les salaires des employés au cours de la présente convention collective de travail.

9.04 Rétroactivité

La rétroactivité prévue à l'article 9.02 ci-haut est payable aux employés qui reviennent travailler selon les dispositions du Protocole de retour au travail annexé aux présentes.

ARTICLE 10.- ASSURANCE GROUPE

10.01 L'employeur continu de participer au plan d'assurance collective en vigueur.

10.02 L'employeur s'engage à payer 50% de la prime de chaque employé pour la durée des présentes.

10.03 Les parties se rencontrent pour discuter d'une couverture d'assurance

13.12 La politique de la compagnie relativement aux vêtements de travail et équipements de sécurité est maintenue.

13.13 L'employeur convient d'installer trois (3) petites troussees de premiers soins.

13.14 a) Les employés, sauf les employés affectés à la peinture, bénéficient d'une période de cinq (5) minutes pour se nettoyer, ranger leurs outils et se préparer au départ, avant la fin de chaque demi-journée de travail.

b) Pour les employés affectés à la peinture, ces derniers bénéficient d'une période payée de sept (7) minutes pour se nettoyer, ranger leurs outils et se préparer au départ, avant la fin de chaque demi-journée de travail. Ces employés bénéficient aussi d'une période de deux (2) minutes pour se nettoyer avant chaque

collective incluant l'assurance salai-
re (1-8-26) et les parties s'engagent
à demander des quotations de la part
de plusieurs compagnies et suite à
ces quotations, le choix de la compa-
gnie d'assurance se fait par entente
mutuelle.

ARTICLE 11.- ANCIENNETE

11.01 L'ancienneté d'un employé sera
établie après une période d'essai de
quarante (40) jours travaillés, du-
rant laquelle période il est sujet à
renvoi sans grief et ne peut se pré-
valoir des privilèges de l'ancienneté.
Après cette date, l'ancienneté est
calculée rétroactivement à compter
du premier jour de travail de cette
période de probation.

11.02 Dès que cette convention sera
en vigueur, une liste d'ancienneté de-
vra être préparée avec le nom de tous
les employés et leur date d'engage-

considéré à son travail et l'employeur paiera la différence entre ce que payé par la Commission des Accidents de Travail et le salaire régulier de l'employé, pour le temps perdu pour tels soins, sur présentation avant sa visite de documents jugés satisfaisants par l'employeur, soit sa carte de rendez-vous de l'hôpital. De plus, l'employeur s'engage à remplir des documents nécessaires relativement à la Commission des Accidents de Travail.

13.10 L'employeur paiera les heures régulières de travail perdues pour tout membre du comité d'usine lorsque ces employés seront en conférence avec l'employeur.

13.11 Après la signature de la présente convention collective de travail, les employés de la compagnie continueront à jouir des mêmes privilèges qu'auparavant même si ceux-ci ne sont pas mentionnés dans la présente convention.

ment; des copies de la liste d'ancienneté seront affichées dans l'usine avec copies aux représentants de l'union et au bureau de l'union. La liste d'ancienneté est révisée tous les six (6) mois selon la même procédure.

11.03 L'ancienneté continue de s'accumuler dans les cas suivants:

- a) en période de mise à pied jusqu'à concurrence d'une année complète;
- b) si l'employé a été victime d'un accident de travail jusqu'à concurrence de sa déclaration d'invalidité permanente par la Commission des Accidents de Travail, en autant qu'il ait plus d'un (1) d'ancienneté et qu'il avise par écrit la compagnie au moins deux (2) semaines à l'avance de son retour au travail;
- c) pour absences autorisées ou pour affaires de l'union n'excédant pas

13.07 Lorsqu'un employé est appelé à se présenter et à agir comme juré pendant des jours ouvrables ou il aurait dû travailler, l'employeur comblera la différence entre l'allocation perçue pour cette obligation et le salaire, au taux régulier d'une journée de travail perdue.

13.08 Un employé victime d'un accident de travail nécessitant une visite à l'hôpital l'empêchant de compléter sa journée normale de travail à l'avènement de l'accident, sera payé pour une journée normale de travail.

13.09 Lorsqu'un employé qui a été victime d'un accident de travail et qui a été autorisé à reprendre le travail doit s'absenter de son travail pour retourner à l'hôpital pour traitements directement reliés avec l'accident dont il a été victime, il sera

- c) une année;
- d) pour transferts en dehors de l'unité de négociation, jusqu'à concurrence de vingt-six (26) semaines travaillées;
- e) pour raison de maladie ou d'accident subits à l'extérieur de l'usine, jusqu'à concurrence d'un an sous réserve du contrôle par le médecin de la compagnie.

11.04 Advenant le cas ou une opération serait discontinuée d'une manière temporaire, les employés travaillant sur ces opérations devront être transférés sur d'autres opérations qu'ils seront en mesure de remplir, sans par le fait même perdre leurs droits d'ancienneté, et pourvu que leur propre

l'extérieur d'expérience égale ou inférieure.

13.04 L'agent d'affaires des employés ou son remplaçant de l'usine peut se présenter en tout temps sur rendez-vous pour discuter de l'application de la convention collective avec l'employeur.

13.05 Tous les employés auront droit à une période de repos payée de douze (12) minutes au cours de chaque demi-journée de travail.

13.06 L'employeur s'engage à effectuer la distribution de la paie le jeudi de chaque semaine au cours de la période de repos de l'après-midi. Si l'usine est fermée le jeudi, la distribution de la paie se fera le jour précédent. Il est entendu que l'employé est payé pour la semaine de travail précédant la semaine ou il reçoit sa paie.

ancienneté soit de plus longue durée que celle des employés qu'ils auront à remplacer, plutôt que d'être mis à pied.

11.05 Advenant le cas où le travail diminuerait dans l'usine, la méthode suivante devra être adoptée:

- a) la semaine de travail sera maintenue à quarante-deux (42) heures;
- b) le personnel sera réduit par ordre d'ancienneté et une liste indiquant le nom des employés à être renvoyés devra être affichée dans l'usine et une autre remise à l'union avant tel renvoi. Il est entendu qu'un employé se prévalant de ses droits d'ancienneté dans un cas de réduction de personnel devra être en mesure d'accomplir le travail de la personne qu'il remplace.

tableau fourni par l'employeur dans l'usine les avis et communiqués ayant trait aux affaires de l'union, mais ces avis et communiqués devront être approuvés par l'employeur.

11.02 Tous les membres de l'union n'excédant pas deux (2) en même temps, peuvent obtenir la permission de prendre congé, sans paie pour assister à des réunions statutaires convoquées par l'union à la condition d'avertir la compagnie une semaine à l'avance. De tels congés ne dépassent pas un total de vingt (20) jours ouvrables par année.

13.03 Tout employé élu pour remplir des fonctions syndicales à temps plein, sera sujet à des considérations spéciales de réembauchage lorsque ses fonctions seront terminées: si une position est vacante, il aura la préférence sur les autres applicants de

11.06 L'employeur convient d'aviser l'union de tout congédiement ou mise à pied pour manque de travail ou toute autre raison concernant des employés réguliers couverts par la convention et de discuter des cas pertinents avec le comité de l'usine.

11.07 Il est entendu et convenu que toute position nouvelle ou vacante permanente sera affichée durant un minimum de trois (3) jours et cette publication sera valide pour une durée de deux (2) mois avant d'être répétée s'il y a vacance.

11.08 Si plusieurs employés qualifiés postulent pour un même poste pour lequel il y a eu affichage, c'est à l'employé qualifié ayant le plus d'ancienneté que la promotion sera accordée. Les déplacements occasionnés par une promotion ne sont pas sujet à l'affichage.

ront afin de prévenir les accidents et encourageront toutes les mesures sanitaires considérées nécessaires pour la sécurité des employés au travail.

12.02 L'employeur convient d'utiliser, comme guide, la loi et le règlement concernant les établissements industriels et commerciaux en ce qui a trait aux conditions touchant la sécurité et la santé des employés.

12.03 L'employeur peut exiger en tout temps un ou des examens médicaux par le médecin de la compagnie à ses frais.

12.04 Aucun employé ne sera obligé de travailler dans des conditions qui seront jugées dangereuses pour sa santé ou sa sécurité, par le comité de sécurité.

ARTICLE 13.- PRIVILEGES

13.01 L'union pourra afficher, sur le

11.09 Un employé perd son ancienneté dans les cas suivants:

- a) s'il laisse volontairement son emploi;
- b) s'il a été congédié pour juste cause dont la preuve incombe à l'employeur;
- c) à la fin des périodes de temps prévues au paragraphe 11.03;
- d) s'il a manqué, sans raison valable, de se rapporter à l'usine dans les trois (3) jours de la réception par lettre enregistrée de l'avis, après avoir été rappelé à la suite d'une mise à pied. Copie de cet avis est également remise à l'union;
- e) s'il s'absente de son travail pendant trois (3) jours sans avertir la compagnie.

11.10 Un salarié transféré dans un autre département à la demande de l'employeur, doit retourner à son ancienne occupation si l'employeur ne le juge pas satisfaisant sur sa nouvelle occupation. Si le salarié lui-même veut revenir à son ancienne occupation, il pourra le faire dans les trente (30) jours calendrier dudit transfert.

11.11 Dans le cas d'une promotion, l'employé concerné recevra son taux de salaire majoré d'un minimum de vingt-cinq (\$0.25) cents l'heure.

11.12 Dans le cas d'un transfert temporaire, il n'y a aucune diminution de salaire.

ARTICLE 12.- SECURITE & SANTE

12.01 L'employeur et l'union coopère-

PAR MESSAGE

HR 26 11 47

PROTOCOLE DE RENOUVELLEMENT DE LA CONVENTION COLLECTIVE.

Les parties aux présentes s'entendent pour le renouvellement de la présente convention collective. Convention collective qui existe entre les "Meubles B. Brouillet Inc." et l'Union Internationale des Rembourseurs de l'Amérique du Nord, local 402.

La convention collective expirant le 9 juillet 1982 continuera de lier les parties dans sa totalité jusqu'au 9 juillet 1985. Les augmentations de salaires prévues à l'article 9.02 de la dite convention se répartiront de la façon suivante:

- Le 10 juillet 1982 : \$0.60
- Le 10 janvier 1983 : \$0.05
- Le 10 juillet 1983 : \$0.60
- Le 10 juillet 1984 : \$0.60

Les parties s'entendent à renoncer à leur droit de grief pour la période précédant la date du 5 juillet 1982.

En foi de quoi les parties ont signés ce 5 juillet 1982 à Ville d'Anjou.

Maurice Lavoie
Yves Roy

Albert Booray

Pour la compagnie:
Alain B.

Sauil Albert Booray
Alain Brouillet
Denis Brouillet

Pour l'union:

Yves Roy
Yves Roy

Yves Roy

Louis A. Signal

Yves Roy

Philippe Van Asseniga

Luce Lapointe

Yves Roy
Yves Roy
Yves Roy

Yves Roy
Yves Roy
Yves Roy

Maurice Lapointe

Jean Pierre Martel

Robert Lapointe

Pierre Moisan
Yves Roy

ms

Annexe 1

Liste des employés ayant signés le protocole de renouvellement de la convention collective, en date du 5 juillet 1982.

Pour l'Union: (Les quatre membres du comité de négociation)
Mario Mayer (Président)
Alain Fex
Maurice Guérette (Vice-Président)
Gaëtan Ducharme

La totalité des employés: Jocelyn Lapointe
Urbain Savoie
Paul Albert Rocray
Yves Dorion
Roger St-Jean
Line Lapointe
Normand Lapointe
Robert Lapointe
Louis Abgral
Pierre Louis Wilson
Philippe Van Ameringen
Daniel Martin
Jean-Guy Bernier
Raymond Lévesque
Alix Mode
Pierre Moisan
Christian Marchand
Moumir Chamandy

PAR
MESSAGER

82
AUG 26 11 47

Annexe 2

Liste des représentants de la compagnie ayant signés le protocole de renouvellement de la convention collective en date du 5 juillet 1982.

M. Bernard Brouillet

Denis Brouillet

Alain Prudhomme

PAR
MESSAGE

82
AUG 26 11 47

SB

**INDICATEURS DE DISCRIMINATION
SEXUELLE**

No de la convention collective	Code d'activité de la convention	Date de dépôt
03273-6	2660	79-10-18
No de la table	Description	Numéro de la clause ou de la page de la convention
01	Distinction sexuelle dans la représentation syndicale	_____
-02	Distinction sexuelle dans la durée de période de probation	_____
L-03	Distinction des règles d'ancienneté en fonction du sexe	_____
L-04	Restrictions sexuelles quant à la possibilité d'effectuer des heures supplémentaires	_____
L-05	Privilège accordé aux femmes quant à l'obligation d'effectuer des heures de travail supplémentaire	_____
L-06	Possibilité d'utilisation de l'ancienneté pendant la durée du congé maternité	_____
L-07	Coût du régime de retraite variant en fonction du sexe	_____
L-08	Restriction et différences au sujet des horaires de travail des hommes et des femmes	_____
L-09	Privilège accordé aux femmes quant au refus de travailler sur certains quarts	_____
L-10	Clause anti-discriminatoire	20.01-2 _____
L-11	Titre d'emplois sexués	_____
L-12	Statut de l'employé(e)	_____
L-13	Liste de salaire sexuée	_____
L-14	Exigences ou particularités de postes liés à des caractéristiques physiques	_____

REMARQUES: _____

Analyste: Josée Turbaley Date: 80-02-25