

NOM

NO 05961-8

C.A.F.	2619	NO.CONV.	59618
AFFIL.	9	NB.EMPL.	115
EMP.COUV.	0	ET.GEORG.	3431 40
PERS.VIS.	7	NO.ACC.	Q21317001

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	<b>21317-01</b>
Date	Signature <b>80-12-22</b>	Reception <b>81-01-26</b>	Durée	Du <b>80-12-02</b>	Au <b>82-12-01</b>	Nombre de salariés régis par la convention collective <b>115</b>

Association	Employeur
<input type="checkbox"/> Déposant <b>Union Internationale ERM des rembourseurs de l'Amérique du Nord L: 573 220, rue Emile Victoriaville, P.Q. G6P 1M6 Att: M. R. Provencher, Rep.</b>	<input type="checkbox"/> Déposant <b>Effco Inc. 58, rue Monfette Victoriaville P. Québec G6P 1K4</b>

**Unité de négociation**

**Tous les employés sauf les contremaîtres, ceux d'un rang supérieur, des employés de bureau et ceux automatiquement exclus par l'article 2, paragraphe A, sous-paragraphe A, sous-paragraphe 1, 2 et 3 de la Loi.**

Région	<b>04-01</b>	Activité	<b>2640-5</b>	Affiliation	<b>F.T.Q.</b>
--------	--------------	----------	---------------	-------------	---------------

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

1  2  3  4  5  6  7  8  9  10  11

Voir au verso pour les codes

**Remarques**

1. Les copies de documents déposés doivent être en français et en anglais.

2. Les copies de documents déposés doivent être lues et signées par le représentant de l'association et le représentant de l'employeur.

3. L'association et l'employeur doivent être représentés par des personnes habilitées.

4. Les copies de documents déposés doivent être accompagnées de la Loi sur l'accès à l'information.

5. Les copies de documents déposés doivent être accompagnées de la Loi sur la protection des renseignements personnels.

**Pour le commissaire général du travail**

Signature	Date
	<b>81/03/02</b>

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

003(090)

COPIE 4

- ARTICLE 2. - SECURITE SYNDICALE ET DEDUCTION DES COTISATIONS
- 2.01 Tous les salariés doivent comme condition d'emploi, être membre en règle de l'union.
  - 2.02 Les nouveaux salariés doivent adhérer à l'union immédiatement après avoir complété leur période de probation.
  - 2.03 L'employeur convient de déduire du salaire de tout salarié couvert par la présente convention collective de travail, après qu'il a complété sa période de probation et

*Copie conforme*  
*Richard Drouin*  
*Union Int.* *Effas Inc* 05961-6

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

~~05961-6~~

INTERVENUE

21317-01

31 JAN 26 11 30

BUREAU DU COMMISSAIRE  
GENERAL DE TRAVAIL

ENTRE: E.F.F.C.O., corps politique et incorporé ayant son siège social et sa place d'affaires au numéro 58, rue Monfette, Victoriaville (Québec), ses successeurs ou ayant-droits,

ci-après appelée: "L'EMPLOYEUR".

ET: UNION INTERNATIONALE DES REMBOURREURS DE L'AMERIQUE DU NORD (C.T.C.) par l'intermédiaire de son agent le local 573, agissant en son nom et au nom des salariés actuels et futurs et désignés collectivement "LES SALARIES",

ci-après appelée: "L'UNION".

---

ARTICLE 1.- COOPERATION MUTUELLE ET RECONNAISSANCE

1.01 L'union coopère avec l'employeur afin de promouvoir le bien-être des salariés, et l'efficacité du fonctionnement de l'usine.

1.02 L'employeur reconnaît l'union comme le seul agent négociateur pour tous ses salariés, à l'exception des contremaîtres, et ceux d'un rang supérieur, et des employés de bureau.

ARTICLE 2.- SECURITE SYNDICALE ET DEDUCTION DES COTISATIONS

2.01 Tous les salariés doivent comme condition d'emploi, être membre en règle de l'union.

2.02 Les nouveaux salariés doivent adhérer à l'union immédiatement après avoir complété leur période de probation.

2.03 L'employeur convient de déduire du salaire de tout salarié couvert par la présente convention collective de travail, après qu'il a complété sa période de probation et

pour chaque semaine par la suite, les cotisations syndicales hebdomadaires, initiations et autres impositions d'un montant tel que déterminé par l'union, et d'en faire remise au secrétaire-trésorier de l'union dans les dix (10) jours qui suivent la fin de chaque mois.

- 2.04 Si un salarié cesse d'être membre en règle de l'union en n'importe quel temps, au cours de la présente convention collective de travail, ou refuse d'adhérer à ladite union dans les délais prévus aux paragraphes précédents, l'union donne avis écrit à cet effet, à l'employeur, et celui-ci doit dans les prochains quinze (15) jours mettre fin à l'emploi dudit salarié.
- 2.05 Dans le cas d'un salarié expulsé de l'union, pour cause, l'union communique la raison de l'expulsion à l'employeur, cependant l'employeur ne s'engage pas à le congédier.
- 2.06 Tout différend au sujet de la validité d'une telle raison est soumis à l'arbitrage, selon les dispositions du Code du Travail.
- 2.07 Tout salarié absent de son travail, pour quelque raison que ce soit, doit à son retour au travail, et sur une base hebdomadaire, à raison d'une cotisation syndicale hebdomadaire régulière et spéciale à la fois, payer ses arrérages de cotisations pour une période maximum de trois (3) mois. Si plus de trois (3) mois, il paie à nouveau le montant de l'initiation et aucun arrérage.
- 2.08 En faisant remise à l'union des sommes ainsi perçues, l'employeur transmet une liste indiquant le nom de chaque employé ainsi que le montant perçu de chacun d'eux pour les cotisations syndicales hebdomadaires, initiations et autres impositions.
- 2.09 L'union s'engage à informer l'employeur par résolution dûment certifiée du montant des cotisations syndicales qui doivent être déduites.

### ARTICLE 3.-

#### HEURES DE TRAVAIL

- 3.01 La semaine normale de travail est de quarante (40) heures. Les heures régulières de la semaine de travail sont entre 7h45 à 12h et 13h à 17h pour le lundi, mardi, mercredi, jeudi. Le vendredi, les heures sont entre 7h45 à 12h

et 13h à 15h30.

- 3.02 L'heure du dîner est entre 12h et 13h.
- 3.03 La semaine régulière de travail de l'équipe de nuit, s'il y en a une, ne doit pas dépasser le nombre d'heures prévues pour l'équipe régulière. De plus, cette équipe de nuit, s'il y en a une, commence son travail immédiatement après la fin de la journée de travail de l'équipe régulière, tel que prévu aux paragraphes précédents, ceci à moins d'une entente entre l'employeur et l'union, sur une cédule différente d'heures du début du travail de ladite équipe de nuit.
- 3.04 Pour la période du repas de l'équipe de nuit, il y a entente entre les parties.
- 3.05 La semaine régulière de travail des chauffeurs de chaudière est telle que la cédule "B" ci-annexée.

ARTICLE 4.- TEMPS SUPPLEMENTAIRE

- 4.01 Tout travail accompli en dehors des heures régulières des jours de la semaine régulière de travail, tel que stipulé à l'article précédent, est considéré comme temps supplémentaire, et rémunéré au taux de temps et demi... Le temps supplémentaire est volontaire.
- 4.02 Un salarié attitré sur un travail est le premier à être demandé pour accomplir le temps supplémentaire sur ce travail. S'il refuse, le choix est fait dans le département parmi ceux qui peuvent exécuter le travail selon les exigences de la compagnie. Le temps supplémentaire est distribué aussi équitablement que possible.

ARTICLE 5.- DIMANCHES-JOURS DE FETES

- 5.01 Tous les salariés sont rémunérés pour les jours de fête suivants: la rémunération que les salariés reçoivent pour chacun de ces jours de fête est l'équivalent d'une (1) journée de salaire au taux horaire de base régulier. La date de célébration de l'une ou de l'autre de ces fêtes ci-dessous mentionnées peut être changée après entente entre les parties:

Le jour de l'An  
Le 2 janvier (lendemain du jour de l'An)  
Le vendredi saint  
Le lundi de Pâques

La St-Jean Baptiste  
La Confédération  
La fête du Travail  
Le jour de l'Action de Grâces  
L'après-midi de la veille de Noël  
Le jour de Noël  
Le lendemain de Noël  
La veille du jour de l'An  
(30 décembre) 2<sup>e</sup> de la convention

- 5.02 Il est entendu que pour avoir droit d'être payé pour chacun de ces jours de fêtes plus haut mentionnés, un salarié doit être à son travail la journée complète précédant et suivant chacun de ces jours de fêtes, à moins qu'il ait eu la permission de s'absenter par son employeur ou qu'il n'ait pas pu remplir sa journée de travail à cause d'un retard qu'il doit justifier, pour n'importe lequel de ces jours de travail. Dans le cas d'un salarié qui est malade et pouvant fournir un certificat médical ou dans le cas de mise à pied temporaire, accident, l'employeur convient de payer le salarié pour son jour de fête. Si ce jour de fête tombe dans les quinze (15) jours ouvrables suivant le début de sa maladie, ou dans le cas de mise à pied temporaire ou d'accident.
- 5.03 Tout travail exécuté les dimanches et les jours de fêtes plus haut mentionnés, est rétribué en double par rapport au taux régulier, exception faite pour les "gardiens-chauffeurs, selon leur cédule régulière de travail ou échange de temps entre-eux.
- 5.04 Le premier vendredi du mois de décembre, les salariés connaissent la décision de la compagnie relativement à la fermeture ou non fermeture de l'usine entre Noël et le jour de l'An.

ARTICLE 6.- PAYE MINIMUM

- 6.01 Tout salarié qui se rapporte au travail, comme à l'ordinaire, sans avis contraire au préalable, est payé pour au moins trois (3) heures de travail à son taux régulier, sauf dans le cas de force majeure.
- 6.02 Tout salarié ayant été appelé au travail en dehors de ses heures régulières, est payé pour au moins deux (2) heures de travail au taux de temps et demi. La compagnie

peut exiger que le salarié travaille ces deux (2) heures sur tous travaux qu'elle juge à propos de lui confier.

ARTICLE 7.-      VACANCES PAYEES

7.01      Tout salarié à l'emploi de l'employeur, a droit chaque année, aux semaines de congés annuels établies suivant les années de service et rémunérées suivant le pourcentage (%) du salaire brut gagné pendant l'année de référence selon le tableau ci-après:

<u>Années</u>	<u>Semaines</u>	<u>% du salaire brut gagné au 30 avril</u>
moins d'un an	1 jour par mois maximum 10	4%
1 an	2 semaines	5%
4 ans	3 "	6%
8 "	3 "	7%
12 "	3 "	8%
16 "	3 "	9%
20 "	3 "	10%

7.02      Lors de la résiliation de son contrat de travail, le salarié a droit à une indemnité pour les congés annuels payés qu'il a accumulés, mais qu'il n'a pas pris, conformément aux dispositions de l'article 7.01.

7.03      La computation de l'indemnité pour vacances payées est comptée pour le salaire brut gagné pendant la période s'étendant du 1er mai de l'année précédente au 30 avril de l'année courante, selon les conditions du présent article 7.

7.04      Avant le départ du salarié pour ses vacances, l'employeur lui paye sa rémunération de vacances; cette rémunération doit lui être versée le jeudi qui précède les vacances.

7.05      Le salarié qui a droit à trois (3) semaines de vacances peut choisir de travailler durant la troisième semaine et être rémunéré en plus de ses vacances ou reporter cette

troisième semaine à une date antérieure ou ultérieure. Cependant, il est interdit à l'employeur de remplacer par une indemnité compensatrice deux (2) des trois (3) semaines de vacances prévues à l'article 7.01.

7.06 Les vacances seront de trois (3) semaines consécutives soit les deux (2) dernières de juillet et la première d'août.

7.07 Si un salarié est absent pour cause de maladie ou accident durant l'année de référence et que cette absence a pour effet de diminuer son indemnité de congé annuel, il a alors droit à une indemnité équivalente, le cas échéant, à deux ou trois fois la moyenne hebdomadaire du salaire gagné au cours de la période travaillée.

ARTICLE 8.- SALAIRES

8.01 Pour la durée de la présente convention, le système de tâches évaluées, selon les normes de génie industriel, par la firme Dufresne, McLagan, Daignault, Inc., tel qu'il appert à la cédule "A" ci-annexée et faisant partie intégrante de la présente convention, demeure en vigueur; toutefois, il est entendu qu'en tout temps l'employeur a le droit de modifier la classification des tâches à la condition que la description desdites tâches le soit également.

8.02 Pour la durée de la présente convention, le taux horaire minimum payé à l'embauchage, est de vingt (0.20) cents de plus que le taux du salaire minimum de la province de Québec.

8.03 Les taux de salaires sont les suivants:

Pour la lière année

	Ceux qui ont plus de 18 mois	Entre 12 et 18 mois	Entre 6 et 12 mois	Entre 3 et 6 mois
A	6.575	6.20	6.00	5.85
B	6.40	6.00	5.85	5.65
C	6.20	5.85	5.65	5.45
D	6.055	5.65	5.45	5.30

Pour la 2<sup>e</sup> année

	Ceux qui ont plus de 18 mois	Entre 12 et 18 mois	Entre 6 et 12 mois	Entre 3 et 6 mois
R.P. A	<del>7.25</del> 7.20	6.75	6.55	6.35
B	7.05	6.55	6.35	6.05
C	6.85	6.35	6.05	5.85
D	<del>6.65</del> 6.10	6.05	5.85	5.65

La compagnie accorde un bonus de \$50.00 à chaque salarié au cours de la paye qui précède Noël 1980.

- 8.04 Tout salarié qui est transféré d'une occupation d'un certain groupe à un autre groupe d'occupation reçoit le taux de salaire horaire prévu pour le groupe le plus élevé.
- A) Transfert: C'est le déplacement d'un salarié d'un groupe ou d'une occupation à l'autre, compte tenu du fait qu'il n'est pas remplacé sur le poste dont il est titulaire, ce qui justifie la compagnie à faire ce transfert.
  - B) Le transfert ne s'applique pas à l'occasion d'une mise à pied, c'est-à-dire, là où il n'y a pas diminution de la main-d'oeuvre.
  - C) Le salarié reçoit le taux de l'occupation qu'il accomplit une journée entière.
  - D) Cependant, au cours d'une même journée, s'il est transféré à des occupations de taux différents, il reçoit le taux le plus élevé.
- 8.05 Le bonus de chaque salarié est calculé et payable sur une base hebdomadaire.
- 8.06 Les taux minimum horaires mentionnés dans la cédule des occupations et taux majorés par les augmentations annuelles effectives s'appliquent également comme taux horaires garantis indépendamment du bonus de production.
- 8.07 Tout salarié travaillant sur l'équipe de nuit reçoit une prime de vingt cinq cents (0.25) l'heure, pour chaque heure travaillée.

ARTICLE 9.-

PRODUCTIVITE

- 9.01 L'employeur s'engage à établir un système de bonus de groupe, applicable à compter du 4 décembre 1980, en 1981 la semaine commence le lundi.
- 9.02 L'employeur et l'union conviennent d'établir un comité de mise en marche de révision du système de bonus proposé.

ARTICLE 10.-

FONDS DE SANTE, ET DE BIEN-ETRE DE L'UNION

- 10.01 L'employeur s'engage à maintenir le plan d'assurance en vigueur en ce moment pour la durée de cette convention.
- 10.02 La prime d'assurance-collective est défrayée à part égale entre l'employeur et les salariés.

ARTICLE 11.-

ANCIENNETE

- 11.01 L'ancienneté d'un salarié est établie après une période d'essai de soixante (60) jours ouvrables continus. Au cours de cette période, s'il est remercié de ses services, il ne peut présenter un grief.
- 11.02 Une fois acquise, l'ancienneté se calcule rétroactivement au premier jour de travail du salarié. Cette date lui donne son ancienneté d'usine.
- 11.03 Dès la fin de sa période d'essai, le salarié est inscrit sur la liste d'ancienneté.
- 11.04 Dès que la présente convention entre en vigueur, l'employeur prépare une liste d'ancienneté, indiquant le nom de tous les salariés et leur date d'entrée. Cette liste doit être affichée durant dix (10) jours, après quoi, elle est officielle sur les points non contestés. Cette liste doit être révisée, au besoin, indiquant les noms des salariés ajoutés ou enlevés. Une copie de cette liste est remise à l'union.
- 11.05 L'ancienneté est déterminée d'après le temps passé à l'emploi de l'employeur, y compris le temps qu'il a perdu, pour une période n'excédant pas un (1) an.
- 11.06 Un salarié promu à une occupation non comprise dans l'unité de négociations peut réintégrer dans ladite unité avec ses droits d'ancienneté, mais calculé de la façon suivante.

Son ancienneté comprend jusqu'à deux (2) années de service qu'il a consacrées, non comprises dans l'unité de négociation, ajoutées à l'ancienneté qu'il avait déjà acquise au moment de sa promotion.

11.07

Procédures de mise à pied

Il existe deux sortes de mises à pied, celle de courte durée, soit de deux (2) jours ou moins et celle de longue durée, soit celle de plus de deux (2) jours.

A) Courte durée: Dans le cas de renvoi pour manque de travail de deux (2) journées complètes ou moins, l'ancienneté est appliquée sur la base départementale.

B) Longue durée: Dans le cas où une occupation serait discontinuée pour une période de plus de deux (2) jours ou de façon permanente, l'ancienneté d'usine s'applique de la façon suivante:

-lorsqu'il y a nécessité de faire des mises à pied, l'employeur met à pied les salariés en bas de la liste d'ancienneté, ce qui crée une vacance sur le poste qu'il occupait (les postes vacants doivent être remplaçables, sinon le titulaire ne part pas).

-les salariés qui restent et qui sont déplacés par la réduction de la main-d'oeuvre dans les opérations suivant leur ancienneté sont placés sur les postes vacants.

-la désignation est faite en tenant compte de l'ancienneté et du fait qu'ils puissent accomplir le travail de façon efficace immédiatement.

-au moment du rappel au travail après mise à pied, l'employeur rappelle les salariés suivant la liste d'ancienneté.

-chacun reprend son ancien poste, s'il est disponible, sinon il reprend un autre poste en attendant le rappel du titulaire ou en attendant que son occupation redienne disponible.

11.08

Dans le cas où l'employeur cesse temporairement et généralement ses opérations, les départements ferment d'après l'ordre établi par l'employeur. L'ancienneté s'applique alors sur une base départementale. Si nécessaire, le retour se fait dans le même ordre.

11.09

Principe d'application

Dans le cas de transfert permanent, à la suite d'un affichage, l'employeur est régi par les facteurs suivants dans lieu d'ordre respectif:

- 1- l'habilité, la capacité et la compétence.
- 2- la longueur des services continus.
- 3- lorsque l'habilité, la capacité et la compétence sont relativement égales entre deux salariés, c'est .. l'ancienneté qui prévaut.

11.10

Emplois vacants

Il existe deux sortes d'emplois vacants:

- a) Les vacances temporaires: lorsque le titulaire est absent.
- b) Les vacances permanentes: lorsqu'un poste n'a plus de titulaire parce que le salarié a quitté lorsqu'un poste est vacant temporairement pour une durée dont l'employeur sait qu'elle excédera soixante dix (70) jours ouvrables, si requis, l'employeur donne les raisons sur lesquelles il a basé sa décision.

11.11

Vacance temporaire

Pour les postes vacants de façon temporaire, l'article 11.12 ne s'applique pas.

11.12

Vacance permanente

Lorsqu'un poste est vacant de façon permanente, l'employeur affiche l'emploi vacant initial ou l'occupation nouvelle pendant deux (2) jours ouvrables sur les tableaux d'affichage de la salle à poinçonner.

- a) Les salariés postulent par écrit.
- b) L'employeur choisit parmi eux en appliquant l'article 11.09.
- c) Lorsque les qualifications du candidat le plus ancien sont contestées par l'employeur, il est soumis à une période d'essai maximum de dix (10) jours ouvrables. Cet essai a pour but de démontrer que le salarié possède les qualifications qui le rendent apte à remplir l'occupation.

Rien dans ce paragraphe ne doit être interprété comme indiquant qu'un postulant bénéficie d'une période d'apprentissage.

- d) Au cours de cette période d'essai, le salarié prend le taux de l'occupation.
- e) Celui qui ne réussit pas est pour six (6) mois sans pouvoir se présenter de nouveau sur un affichage.
- f) Celui qui est choisi est pour quatre (4) mois à l'apprentissage au cours duquel il ne peut pas se présenter sur un autre affichage d'une classe inférieure ou égale.
- g) Il ne doit pas s'écouler plus de cinq (5) jours pour que le salarié choisi soit mis à l'épreuve sur le poste.
- h) Le président du syndicat peut signer au nom d'un salarié qui est absent par maladie, ou accident et qui veut postuler.
- i) Lorsqu'un poste est vacant de façon permanente, la compagnie peut l'afficher dans les cinq (5) jours suivants ou avise le syndicat de la raison du retard à l'affichage; de toute façon, la compagnie doit se décider dans un délai de vingt (20) jours.

11.13

Perte d'ancienneté

Un salarié perd son ancienneté et ne peut se prévaloir de ses droits s'il a:

- 1) laissé volontairement son emploi
- 2) été congédié pour cause
- 3) été absent de son travail pour une période de plus d'une année, à moins qu'il ne se soit absenté pour cause de maladie ou d'accident de travail, ceci ne doit pas dépasser dix-huit (18) mois. Au-delà de dix-huit (18) mois, il ne perd pas son ancienneté, mais il ne l'accumule plus, sauf s'il va travailler ailleurs
- 4) s'il ne se rapporte pas à l'usine dans les deux (2) jours de la réception de l'avis adressé par la poste recommandée à sa dernière adresse connue, après avoir été rappelé suivant une mise à pied
- 5) s'il ne se rapporte pas au travail durant trois (3) jours ouvrables consécutifs, et sans autorisation de l'employeur, sauf en cas de force majeure, dont la preuve incombe au salarié.

ARTICLE 12.-      SECURITE ET SANTE

- 12.01            L'employeur et l'union coopèrent dans la prévention des accidents et encouragent toutes les mesures considérées nécessaires pour la sécurité et la santé des salariés.
- 12.02            Il est entendu que, sur le comité de sécurité, les salariés sont représentés par des salariés choisis ou élus parmi eux. Cependant, le plus possible, le choix ne doit pas tomber sur un salarié dont le poste peut nuire à la production, et il ne peut y avoir plus d'un salarié par département.

ARTICLE 13.-      PRIVILEGES

- 13.01            L'employeur accepte de fournir à l'union, l'usage de tableaux d'affichage en autant que ces tableaux ne servent qu'à afficher des avis signés par le président, ou par d'autres officiers autorisés par l'union, et qu'ils sont au préalable approuvés par le gérant ou son représentant, sauf et à l'exception des avis réguliers d'assemblées syndicales, ou des avis d'événements spéciaux ou récréatifs de l'union, ou des avis contenant une information ou des renseignements usuels pour les membres de l'union qui peuvent être affichés sans l'approbation du gérant ou de son représentant.
- 13.02            L'union convient de ne pas distribuer de pamphlets, circulaires, ou autres publications sur la propriété de l'employeur, sans autorisation au préalable de la direction.
- 13.03            L'employeur accorde la permission à pas plus de trois (3) membres de l'union, de s'absenter en même temps, pour vaquer aux affaires générales de l'union, ou pour assister à des conventions et conférences syndicales, pourvu que l'employeur puisse se passer d'eux et qu'il soit avisé au moins vingt-quatre (24) heures à l'avance de telle demande d'absence, et si l'employeur ne peut accorder la permission requise à l'un ou plusieurs des salariés désignés par l'union, cette dernière peut le ou les remplacer.
- 13.04            Tout officier autorisé ou représentant de l'union à accès à l'usine de l'employeur, durant les heures de travail, après avoir donné un avis raisonnable à l'employeur, et

obtenu son autorisation. Dans le but de participer à des réunions en rapport avec l'application de la procédure de règlement des griefs prévue dans la présente convention, ainsi que pour discuter et enquêter sur l'application ou la prétendue violation des dispositions de la présente convention.

13.05 Tout salarié élu pour remplir les fonctions d'officier de l'union, à plein temps, est sujet à considération spéciale de réembauchage, lorsque ses fonctions sont terminées. Si une position est vacante, il a la préférence sur les autres applicants d'expérience égale ou inférieure.

13.06 Période de repos - sans perte de salaire

- a) L'employeur accorde une période de repos de quinze (15) minutes vers le milieu de l'avant-midi, et une autre période de quinze (15) minutes, vers le milieu de l'après-midi.
- b) Le vendredi, cependant, les salariés finissent quinze (15) minutes plus tôt que la fin de la journée.
- c) Lorsque l'employeur demande aux salariés de faire du temps supplémentaire le soir, pendant trois (3) heures ou plus continues, les salariés ont droit à une période de repos.
- d) Pendant la période de repos, le salarié doit s'organiser pour tous ses besoins personnels.

13.07 Absence sans perte de salaire pour cause décès

Conjoint et enfant	4 jours
Père, mère, frère, soeur, beau-père, belle-mère	3 "
Beau-frère, belle-soeur	2 "
Grands-parents	1 jour
Conjoint du père ou de la mère	1 "

13.08 ? L'employeur accorde à la demande de l'un de ses salariés la permission de s'absenter sans paye pour une période ne dépassant pas soixante-dix (70) jours ouvrables pour remplir un emploi dans une entreprise autre qu'une manufacture de meubles ou de bois ouvré sans perte d'ancienneté aux conditions suivantes:

- Cette permission ne sera accordée qu'une seule fois à un salarié qui fait une telle demande pendant la durée de cette convention auprès de l'employeur et n'est accordée à un

seul salarié à la fois pour chaque département de l'employeur.

- Toutefois, si cette permission d'absence causait préjudice à l'employeur quant au moment choisi, l'employeur pourrait demander un avis de quatre (4) semaines.

- 13.09 Lorsqu'un salarié se blesse au travail et qu'il doit être traité à l'hôpital ou chez un médecin. Il est rémunéré pour la période d'absence, jusqu'à concurrence de la journée entière de l'accident, s'il présente à l'employeur un certificat médical justifiant sa période d'absence, si demandé par l'employeur.
- 13.10 A la naissance d'un enfant, le salarié a droit à une (1) journée sans paye.
- 13.11 La compagnie fournit gratuitement l'équipement protecteur et les accessoires nécessaires pour assurer la santé et la sécurité des salariés sur leurs occupations. Tel que requis par la loi, le salarié est responsable de ce qui lui est fourni, et doit obligatoirement l'utiliser. Lorsque ces objets ont besoin d'être changés ou renouvelés, la compagnie fait l'échange sur présentation de l'usagé. Pour ce qui est des outils, lorsque le salarié signe pour prouver qu'il les reçoit, il en est responsable. Si la compagnie ou la Loi identifient de porter où c'est obligatoire les souliers de sécurité, la compagnie partage 50/50 maximum \$15.00.
- 13.12 Le jour des funérailles d'un employé de l'usine, le membre du comité du département du salarié décédé, a le privilège d'assister à ces funérailles sans paye.
- 13.13 Un salarié handicapé de façon permanente à la suite d'un accident de travail ou d'une maladie industrielle, le rendant incapable d'accomplir son travail régulier de façon normale, a le droit de déplacer un autre salarié sur une autre occupation d'un niveau égal ou inférieur pourvu qu'il puisse accomplir le travail de façon normale immédiatement et qu'il ait plus d'ancienneté que le salarié qu'il déplace. Il prend alors le taux de salaire de la tâche où il s'en va. Le salarié déplacé prend le poste laissé vacant par celui qui le déplace, s'il peut l'accomplir immédiatement, sinon le poste laissé vacant par l'handicapé est affiché et le salarié déplacé se cherche un poste dans la séquence des ouvertures. Lorsqu'il en trouve un, il le prend et arrête la procédure d'affichage.

- 13.14 Lors d'une mise à pied, le président et le vice-président du syndicat sont les derniers affectés, pourvu qu'ils puissent accomplir le travail disponible de façon efficace immédiatement.
- 13.15 Contremaître: c'est une personne dont la fonction est de surveiller, diriger un ou plusieurs salariés et qui habituellement ne travaille pas à la production.
- 13.16 Pour fins de calcul de la paye, la période est du dimanche au samedi inclusivement et à chaque semaine paraît sur le talon de paye de chaque salarié et le cumulatif total de chaque semaine pour fin de vacances à compter de janvier 1981.
- 13.17 a) Une mesure disciplinaire mineure (exemple: retard) est radiée du dossier d'un salarié après douze (12) mois de son inscription.
- b) Le dossier disciplinaire d'un salarié est effacé lorsqu'il s'est écoulé douze (12) mois sans que ce dernier n'ait reçu de mesure disciplinaire plus sérieuse que mineure dans son dossier (exemple: jouer avec un extincteur).
- 13.18 Le comité d'usine reçoit copie de tout avis déposé au dossier d'un salarié. Dans le cas de congédiement, un avis écrit est donné au comité d'usine l'informant du nom du salarié congédié et la cause du congédiement dans les deux (2) jours suivant ce congédiement. Le calcul des délais part du moment où le salarié et le syndicat ont reçu l'avis.

ARTICLE 14.- COMITE D'USINE

- 14.01 Les salariés seront représentés par un comité d'usine formé de six (6) personnes choisies parmi et par eux-mêmes.
- 14.02 Il est entendu, cependant, que pas plus de trois (3) personnes en même temps ne devront siéger sur ce comité, lors des réunions entre le comité d'usine et l'employeur.
- 14.03 L'employeur devra être informé des noms des membres du comité d'usine ainsi que du nom des personnes qui pourraient être désignées pour les remplacer.
- 14.04 Le comité a droit et est autorisé par et au nom des salariés, à discuter et à régler avec l'employeur, toutes les questions en rapport avec les termes et conditions de la présente convention.

14.05 Les réunions entre le comité d'usine et l'employeur sont tenues pendant les heures de travail, avant la fin de la journée. La partie qui convoque la réunion avise la veille autant que possible en donnant l'agenda.

ARTICLE 15.- PROCEDURES DE REGLEMENT DES GRIEFS

- 15.01 a) Un grief, c'est un désaccord sur l'application ou l'interprétation de la présente convention collective.  
b) Tout grief doit être présenté par écrit, au contremaître du salarié dans les sept (7) jours ouvrables qui suivent la naissance dudit grief.  
c) Le grief est soumis par le salarié accompagné de son représentant départemental.  
d) Les discussions au sujet d'un grief se font au cours des heures de travail, en présence d'un représentant de l'employeur, si le délégué syndical a besoin de discuter avec le salarié, seul à seul, il doit recevoir l'autorisation de l'employeur.
- 15.02 Suite à la réception du grief, le contremaître a trois (3) jours pour répondre par écrit.
- 15.03 Si le grief n'est pas réglé, à la lière étape, le syndicat a trois (3) jours ouvrables à la suite de la fin du délai du contremaître pour le présenter au surintendant. Le surintendant a cinq (5) jours ouvrables pour donner sa réponse par écrit.
- 15.04 Si le grief n'est pas réglé, à la 2ième étape, le syndicat a cinq (5) jours ouvrables suite à la fin du délai du surintendant pour le présenter au directeur général ou à son représentant. Ce dernier a cinq (5) jours ouvrables pour donner sa réponse par écrit.
- 15.05 Le comité d'usine ou le directeur général peut demander avant la fin de son délai, une rencontre conjointe pour discuter du grief.
- 15.06 Si le grief n'est pas réglé à la fin de la 3ième étape, le syndicat a sept (7) jours ouvrables suite à la fin du délai du directeur général, pour aviser l'employeur qu'il porte le grief à l'arbitrage.
- 15.07 Un grief d'interprétation ne s'adressant pas à la situation spécifique dans laquelle se trouve un salarié en particulier est un grief syndical qui peut être présenté directement au surintendant de l'usine.

ARTICLE 16.-      ARBITRAGE

- 16.01            Les parties procèdent à l'arbitrage conformément à la Loi (Code du Travail du Québec).
- 16.02            Si l'une ou l'autre de parties désire porter un grief à l'arbitrage, elle doit se prévaloir de son droit par un avis écrit adressé à l'autre partie, dans les sept (7) jours ouvrables de l'envoi par poste recommandée de la décision de l'employeur, prévu au stade précédent.
- 16.03            L'arbitre ne peut pas changer, modifier ou altérer les termes de la présente convention, ni y ajouter quoi que ce soit.
- 16.04            Aucun grief ne peut être soumis à l'arbitrage avant d'avoir passé par tous les stades de la procédure de grief.
- 16.05            L'arbitre doit rendre sa décision dans les trente (30) jours qui suivent la date de la dernière séance d'arbitrage.
- 16.06            Toutes les décisions que peuvent prendre les parties, à l'une ou l'autre des phases de la procédure de règlement des griefs, ainsi que la décision de l'arbitre, sont finales et lient l'employeur, l'union et le ou les salariés concernés.
- 16.07            L'arbitre a le pouvoir, soit de confirmer la position prise par l'employeur, soit d'annuler ladite décision et lui substituer celle qui lui semble juste et équitable dans les circonstances.

ARTICLE 17.-      GREVE ET CONTRE-GREVE

- 17.01            Aucune grève ou cessation de travail n'est autorisée par l'union et il n'y a 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 doivent être tenus en faute ou responsable pour dommages pour toute grève non autorisée, arrêt ou ralentissement de production de toute sorte. Il est entendu, cependant, que tout salarié se rendant coupable de l'un ou l'autre des actes

plus haut mentionnés, est sujet à congédiement immédiat et n'a aucun recours à la procédure de règlement de grief prévue par cette convention collective de travail.

ARTICLE 19.-

REPRESENTANTS AUTORISES

19.01 Il est convenu et entendu qu'aucune personne n'est autorisée à agir ou à se considérer comme un représentant autorisé de l'une ou l'autre des parties à la présente convention, à moins que la partie qui désigne un tel représentant n'ait en premier lieu, avisé l'autre partie, par écrit, d'une telle désignation, en mentionnant l'étendue de l'autorité du représentant.

19.02 Il est également convenu et entendu que seules les personnes suivantes sont considérées comme représentants autorisés des parties pour la durée de la présente convention.

a) les représentants de l'union sont:

.l'agent d'affaires ou le président de l'union locale;

.toute autre personne spécialement autorisée par l'union internationale dont l'identité et l'étendue de l'autorité sont révélées à l'employeur par écrit.

b) les représentants de l'employeur sont:

.le président et le directeur général de la compagnie;

.toute autre personne spécialement autorisée par l'employeur, dont l'identité et l'étendue de l'autorité sont révélées, par écrit, à l'union internationale ou l'union locale.

ARTICLE 20.-

DUREE DE LA CONVENTION

20.01 La convention collective entre en vigueur le 2 décembre 1980 et couvre la période se terminant le 1er décembre 1982.

20.02 Les termes de la présente convention continueront à s'appliquer après son expiration durant la période des négociations en vue de la signature d'une nouvelle convention collective jusqu'à ce que le droit de grève ou de lock-out ne soit acquis.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Victoriaville,  
ce 22<sup>em</sup> jour de Décembre 1980.

E.F.F.C.O. INC.

Par:

Jean Piquet

[Signature]

[Signature]  
témoin

UNION INTERNATIONALE DES REMBOUR-  
REURS DE L'AMERIQUE DU NORD  
C.T.C. LOCAL 573

Par:

Richard Tronchetti

Gvon Leclerc

Jean Guy Nadeau  
témoin

Seppela Bore  
Marcel Languin

B.K

TEL.: (819) 758-6217



Le 22 décembre 1980

CEDULE DES HEURES DE TRAVAIL

GARDIENS ET CHAUFFEURS DE BOUILLIOIRE

	<u>1ere sem.</u>	<u>2ième sem.</u>	<u>3ième sem.</u>	<u>4ième sem.</u>	<u>TOTAL</u>	<u>Moyenne par semaine.-</u>
Gardien no. 1	31 h.	47 h.	51 h.	55 h.	184 h	46 h
Gardien no. 2	51 h.	39 h.	39 h.	55 h.	184 h.	46 h.
Gardien no. 3	51 h.	47 h.	39 h.	47 h.	184 h.	46 h.
Gardien suppléant	35 h. (garde)	35 h. (garde)	39 h. (garde)	11 h. (gar.)	168 h.	42 h.
no. 4	<u>16 h. (prod.)</u>	<u>16 h. (prod)</u>	<u>4 h. (prod.)</u>	<u>12 h. (pro.)</u>		
TOTAL	<u>168 h.</u>	<u>168 h.</u>	<u>168 h.</u>	<u>168 h.</u>		

Ces heures permettent aux gardiens une fin de semaine complète par mois, et un congé par semaine.



CHAMBRE À COUCHER / SALLE À MANGER  
BEDROOM SUITE / DINING-ROOM SUITE

CEDULE DES OCCUPATIONS ET TAUXMAIN D'OEUVRE DIRECTE

NO. OP.	OPERATIONS	POINTS EVALUES	GROUPE D'OPE- RATION	SALAIRE HORAIRE	SALAIRE HORAIRE	SALAIRE HORAIRE
------------	------------	-------------------	----------------------------	--------------------	--------------------	--------------------

DEBITAGE ET MACHINAGE

1-2-3	opérateur ébouteu- se machine à débi- té	155	B			
	Aide ébouteuse ma- chine à débité	95	E			
1R	Ebouteuse Rebus	125	D			
4	Opérateur Déligneu- se aut.	160	B			
	Aide Déligneuse aut.	130	C			
5	Opérateur Presse électronique Ri- bond	145	C			
	Aide Presse élec- tronique Ribond	100	D			
6	Opérateur Planeur	135	C			
	Aide Planeur	95	D			
7	Corroyeur	125	C			
7	Assembler rack avant & arrière	130	C			
8	Opérateur Mouluri- ère (Sticker)	170	A			
	Aide Moulurière (Sticker)	105	D			
9	Opérateur Machine Tenon	170	A			
	Aide machine Tenon	100	D			
10	Opérateur presse électronique Ribond devant tiroir cour- be	200	A			
	Aide Press. élec- tronique devant tiroir courbe	100	D			
11	Opérateur Scie à refendre avec entraîneur	125	D			

CEDULE DES OCCUPATIONS ET TAUXMAIN D'OEUVRE DIRECTE

NO. OP.	OPERATIONS	POINTS EVALUES	GROUPE D'OPE- RATION	SALAIRE HORAIRE	SALAIRE HORAIRE	SALAIRE HORAIRE
------------	------------	-------------------	----------------------------	--------------------	--------------------	--------------------

DEBITAGE ET MACHINAGE

11	Aide scie à refen- dre avec entrain- neur	90	D			
12	Ebouteuse Dewalt	145	C			
13	Opérateur Scie radial à angle	145	C			
14	Opérateur Défon- ceuse (router)	150	B			
	Opérateur défon- ceuse (router)					
	cleats	140	C			
15	Opérateur Scie à Ruban	150	B			
	Aide Scie à Ruban					
	traçage	90	D			
16-17	Opérateur Toupie Shaper et Router	155	B			
	Aide Toupie shaper et Router	95	D			
18	Opérateur Scie cô- té tiroir et dos	160	B			
	Aide scie côté ti- roir et dos	100	D			
19	Opérateur Perceuse multiple	140	C			
70	Op. Scie à panneaux	160	B			
	Aide scie panneaux	100	D			
71	Opérateur Guillo- tine Merisier	160	B			
72	Opérateur Colleuse de joints (splices)	150	B			
73	Opérateur tranche vener face Forano	175	A			
74	Opérateur machine à joints papier	150	B			
	Aide machine à joints papier	150	B			

CEDULE DES OCCUPATIONS ET TAUXMAIN D'OEUVRE DIRECTE

<u>NO. OP.</u>	<u>OPERATIONS</u>	<u>POINTS EVALUES</u>	<u>GROUPE D'OPE- RATION</u>	<u>SALAIRE HORAIRE</u>	<u>SALAIRE HORAIRE</u>	<u>SALAIRE HORAIRE</u>
--------------------	-------------------	---------------------------	-------------------------------------	----------------------------	----------------------------	----------------------------

DEBITAGE ET MACHINAGE

75	Opérateur poste d'encollage					
----	--------------------------------	--	--	--	--	--

76	Inspection face	100	D			
----	-----------------	-----	---	--	--	--

	<u>TRANSPORT</u>	95	D			
--	------------------	----	---	--	--	--

	Opérateur machine tenon simple	135	C			
--	-----------------------------------	-----	---	--	--	--

CEDULE DES OCCUPATIONS ET TAUXMAIN D'OEUVRE DIRECTE

NO. OP.	OPERATIONS	POINTS EVALUES	GROUPE D'OPE- RATION	SALAIRE HORAIRE	SALAIRE HORAIRE	SALAIRE HORAIRE
------------	------------	-------------------	----------------------------	--------------------	--------------------	--------------------

SABLAGE

30	Opérateur Mortaiseuse	125	C			
40	Opérateur Time Saver	150	B			
	Aide Time Saver	90	D			
41	Opérateur sableuse à poutre aut.	150	B			
42	Opérateur sableuse Patin	145	C			
43	Opérateur sableuse edge aut.	145	C			
44	Sableuse à brosse & pneumatique	130	C			
45	Opérateur sableuse edge aut.	145	C			
	Aide sableuse edge aut.	100	D			
	Opérateur Perceuse Multiple	140	C			
	sablage main (ecart)	125	D			
	Machine devant tiroir & maka	130	C			

CEDULE DES OCCUPATIONS ET TAUXMAIN D'OEUVRE DIRECTE

<u>OPERATIONS</u>	<u>POINTS</u> <u>EVALUES</u>	<u>GROUPE</u> <u>D'OPE-</u> <u>RATION</u>	<u>SALAIRE</u> <u>HORAIRE</u>	<u>SALAIRE</u> <u>HORAIRE</u>	<u>SALAIRE</u> <u>HORAIRE</u>
-------------------	---------------------------------	---	----------------------------------	----------------------------------	----------------------------------

IMPRIMERIE

Homme de Service	170	A			
Opérateur Sableuse Time Saver	150	B			
Opérateur Machine imp & Base Coat	165	B			
Opérateur U.V. Filler & Sealer	155	B			
Préparer peinture	165	B			
Décharger Convoyeur	135	C			
Opérateur Fusil Sealer & Base Coat	130	C			
Aide Fusil Sealer & Base Coat	95	D			
Sablage Appliqué Machine	110	D			
Colleuse colle contact fusil	145	C			
Petite machine imp. edge	125	D			

CEDULE DES OCCUPATIONS ET TAUXMAIN D'OEUVRE DIRECTE

NO. OP.	OPERATIONS	POINTS EVALUES	GROUPE D'OPE- RATION	SALAIRE HORAIRE	SALAIRE HORAIRE	SALAIRE HORAIRE
------------	------------	-------------------	----------------------------	--------------------	--------------------	--------------------

ASSEMBLAGE

27	Opérateur press chaude	150	B			
	Aide " "	90	D			
28	Opérateur Machine tenon	170	A			
	Aide " "	100	D			
29	Opérateur colleuse ed- ge (ima)	175	A			
	Aide colleuse edge (Ima)	100	D			
46	Opérateur poser canne dos chaises					
	Aide canne dos chaises + brûler					
47	Machine extrusion cave		C			
48	Perceuse côté lit et pat- te lit		C			
52	Opérateur auto nailer	130	C			
	Echantillon	200	A			
	Réparation (cave) pcs	130	C			
	Pré-assemblage simple	95	D			
	Pré-assemblage tête lit et table	140	C			
	pré-assemblage dos chai- ses et chaises	140	C			
	Opérateur crampes meu- bles	155	B			
	Aide crampes meubles 3e homme	120	D			
	Assemblage de tiroirs	125	D			
	Ajuster tiroirs et por- tes	155	B			
	Sablage meubles main	125	D			
	Poser pentures après portes					
	Inspection avant fini- tion	150	B			
	Réparation meubles a- vant finition	155	B			
	Rack de dessous et cou- lisse		D			

CEDULE DES OCCUPATIONS ET TAUXMAIN D'OEUVRE DIRECTE

<u>OPERATIONS</u>	<u>POINTS EVALUES</u>	<u>GROUPE D'OPE- RATION</u>	<u>SALAIRE HORAIRE</u>	<u>SALAIRE HORAIRE</u>	<u>SALAIRE HORAIRE</u>
-------------------	---------------------------	-------------------------------------	----------------------------	----------------------------	----------------------------

PAINT SHOP

Fusil Toner & teinture- sealer	140	C			
Fusil Bouche pores	135	C			
Essuyer bouche pores	100	D			
Essuyer bouche pores & ins- pection, pinceaux, strike- out	135	C			
Nuancer et shading	155	B			
Sablage du sealer main	125	D			
Fusil vernis	145	C			
Décharger convoyeur	115	D			
Ligner les meubles	105	D			
Préparer peinture et tein- ture	170	A			
Opérateur pièces détachées	150	B			
Aide " "	95	D			
Finition échantillons	185	A			
Retouches majeures	175	A			
Retouches mineures	130	C			
Ménage cabane fin de semai- ne	110	D			

CEDULE DES OCCUPATIONS ET TAUXMAIN D'OEUVRE DIRECTE

<u>OPERATIONS</u>	<u>POINTS</u> <u>EVALUES</u>	<u>GROUPE</u> <u>D'OPE-</u> <u>RATION</u>	<u>SALAIRE</u> <u>HORAIRE</u>	<u>SALAIRE</u> <u>HORAIRE</u>	<u>SALAIRE</u> <u>HORAIRE</u>
-------------------	---------------------------------	---	----------------------------------	----------------------------------	----------------------------------

EMBALLAGE

Service extérieure	180	A			
Préparer meubles & poi- gnées	115	D			
Préparer miroir & emballer	135	C			
Emballer Meubles & tête	125	D			
Décharger ligne emballage	125	D			
Lift entrepôt	155	B			
Camion & expédition	140	C			
Service emballage	120	D			
Préposé à l'expédition	200	A			

MAINTENANCE

Electricien	200	A			
Limeur	175	A			
Mécanicien machiniste	200	A			
Premier & deuxième aide mécanicien	140	C			
Tracteur	150	B			
Lift Cour	165	B			
CHAuffeur	175	A			
Gardien & Balayeur	90	D			



ORIGINE DATE DU LOT NO LOT TYPE DE DOCUMENT: 41 CONDITION DE TRAVAIL  
LAVAL 81-11-03 04

41	059618	81-01-26	B1	20	0012811	1	13	10	0	0019901007231X000091012000
			C1		010609333	100004012000001700010023	00	0		
			D1		2100000100000000000000000000000000000001					
			E1		1500000000000000000000000020000000009010000000000000000					
			E2		010025	00000000000000000000	0X000000000000300120015020015010			
			E3		000000000	0000	0000000001	0		
			F1		11002040000000003105702980009981111001111211100560001					
			F2		2040203010000000000000000000000000000000					
			G1		0 0 0	0 0	0000	0	0	0
			H1		0 00000	0 00	0 0000	0	000000000000000000000000	
			I1		0 0 0	0 0	0 00000000000	0	00000	00000
			J1		060140009993999699922030	060	0	00	000	000 000
			K1		003	0 0 0 0 0 0	00	0 0	3	0062810812064

RAISONS DU REJET

CHP MESSAGE  
B06 A VAL.INEX(NON-NUM, NON-PER)

VALEUR  
28

CHP MESSAGE

VALEUR