

A.N. 6 (16030-01)

DÉPÔT 39594

Dépôt N°: [] [] [] [] [] [] [] [] [] []

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 type="checkbox"/> Renouvellement	<input checked="" type="checkbox"/> Entente	<input type="checkbox"/> Autres	Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances	M-16062-03
-------	--	---	---	---------------------------------	---	-------------------

Date	Signature	Réception	Durée	Du	Au	Nombre de salariés régis par la convention collective
		82-10-18	83-02-15			

Association	Employeur
<input checked="" type="checkbox"/> Déposant Union Int. des Remboursseurs de l'Amérique du Nord local 402 Att: M. Donat Thériault 7330 rue De Châteaubriand Montréal, Qué. H2R 2L6	<input type="checkbox"/> Déposant Nu-Craft Frame Co 2285 rue Florian Montréal, Qué. H2K 2P6

Unité de négociation

- Prolonger la convention collective pour se terminer le 84-09-15

Région	06-06	Activité	2619 (5)	Affiliation	10
--------	--------------	----------	-----------------	-------------	-----------

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11

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

Voir au verso pour les codes

Remarques

- Veuillez prendre note que dans votre dossier au Ministère, le nom de l'employeur depuis le 82-08-19 figure comme suit: **LES MEUBLES BURNAT INC.**
 Il y aurait lieu d'indiquer tout changement pour éviter toute erreur administrative.
 Merci

Pour le commissaire général du travail	
Signature	Date
<i>Burette David</i>	83-04-26

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

16062-03 (16030-01)

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

ENTRE: NU-CRAFT FRAME CO.

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

83 FEB 15 14 55
PAR MESSAGERIE

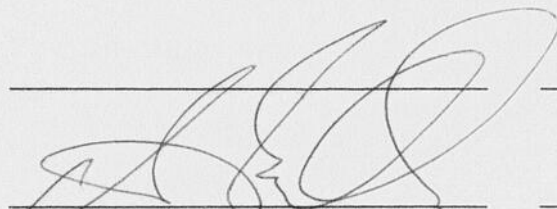
Il est par la présente entendu et convenu, que la convention collective de travail entre Nu-Craft Frame Co. dont le nom a été modifié par décision d'un Commissaire du Travail en date du 19 août 1982 et l'Union plus haut mentionnée, est extensionnée d'une année, pour se terminer le 15 septembre 1984 et que l'Article 10.- Salaires est modifié pour prévoir les augmentations suivantes:

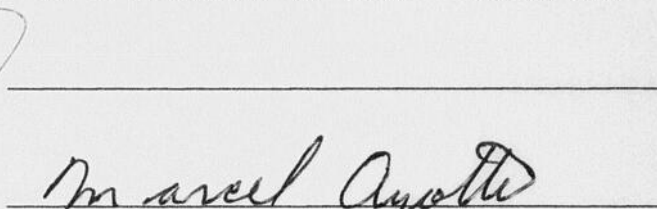
le 15 avril 1983: \$ 0.20 l'heure
le 15 septembre 1983: \$ 0.20 l'heure
le 15 avril 1984: \$ 0.20 l'heure

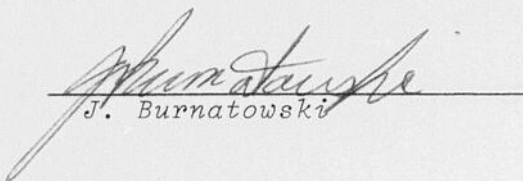
EN FOI DE QUOI, les parties aux présentes ont signé en la cité de Montréal, Qué., ce 18e jour d'octobre 1982.

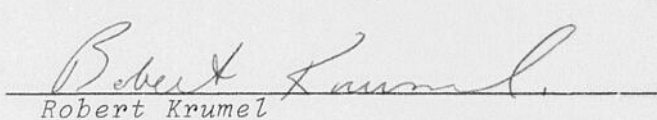
NU-CRAFT FRAME CO.

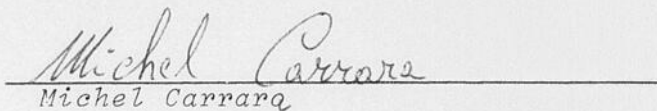
UNION INTERNATIONALE DES REMBOURREURS
DE L'AMERIQUE DU NORD - LOCAL 402

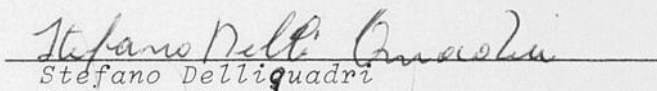

Anthon Burnatowski

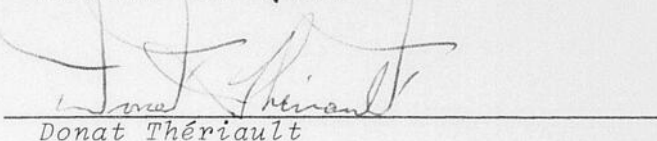

Marcel Ayotte


J. Burnatowski


Robert Krumel


Michel Carrara


Stefano Delliquadri


Donat Thériault

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-16030-01
Date	Signature	Reception	Durée	Du	Au	Nombre de salariés régis par la convention collective
				81-09-16	83-09-15	45

Association	Employeur
<input checked="" type="checkbox"/> Déposant Union Intern. des rembourreurs de l'Amérique du Nord, loc.402 Att.: M. Marcel Gagnon 50 Pl. Crémazie O., ste 312 Montréal, Qué H2F 2S9	<input type="checkbox"/> Déposant Nu-Craft Frame Co. Ltd 2285 rue Florian Montréal, Qué H2K 2P6

Unité de négociation

Tous les salariés au sens du Code du Travail, à l'exception des employés de bureau et des vendeurs, du chef receveur-expéditeur, des gardiens et le dessinateur-échantillonneur.

Région	Activité	Affiliation
06-06	2619 (5)	7

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11

12 13 14 15 16 17 18 19 20 21 22 23 24 25 26 27 28 29 30 31 32 33 34 35 36 37 38 39 40 41 42 43 44 45 46 47 48 49 50 51 52 53 54 55 56 57 58 59 60 61 62 63 64 65 66 67 68 69 70 71 72 73 74 75 76 77 78 79 80 81 82 83 84 85 86 87 88 89 90 91 92 93 94 95 96 97 98 99 100

Remarques

1. Le nom de l'association est différent de celui de l'accréditation.

2. Le nom de l'employeur est différent de celui de l'accréditation.

3. L'association n'est pas accréditée chez cet employeur.

4. L'association n'est pas accréditée chez cet employeur.

5. Le nom de l'association n'est pas le même que celui de l'accréditation.

Pour le commissaire général du travail

Signature	Date
<i>Perrette David</i>	81-10-27

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

03 959-4
BUREAU du COMMISSAIRE
GÉNÉRAL du TRAVAIL
MONTREAL

'81 OCT 14 13 34 *ml*

PAR MESSAGER

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

ENTRE: NU-CRAFT FRAME CO. LTD., ayant son siège social au 2285 rue Florian,
Montréal, Québec, ci-après appelée: L'EMPLOYEUR.

ET: UNION INTERNATIONALE DES REMBOURREURS DE L'AMERIQUE DU NORD - LOCAL 402
ayant sa place d'affaires au 50 ouest Place Crémazie, suite 312,
Montréal, Québec, ci-après appelée: L'UNION.

ARTICLE 1.- BUT DE LA CONVENTION

1.01 Le but de la présente convention est de fixer et de maintenir des relations de travail, des taux de salaires et des conditions de travail justes et équitables, de protéger la sécurité et l'hygiène des salariés pendant les heures de travail et de prévoir un mécanisme pour le règlement des griefs qui peuvent survenir entre les parties aux présentes sous réserves des dispositions de la convention.

ARTICLE 2.- RECONNAISSANCE

- 2.01 L'employeur reconnaît que l'union est dûment accréditée par le Ministère du Travail et de la Main-d'Oeuvre du Québec en date du 11 avril 1975 et qu'elle est conséquemment le seul représentant autorisé à négocier une convention collective de travail pour tous les salariés au sens du Code du Travail, à l'exception des employés de bureau, des vendeurs, du chef-receveur-expéditeur, des gardiens et du dessinateur-échantillonneur.
- 2.02 La présente convention collective régit les salariés visés par le certificat d'accréditation ci-haut.
- 2.03 L'employeur peut embaucher des étudiants d'une école ou d'une université reconnue pour la période de vacances scolaires et il est convenu qu'aucune disposition des présentes ne s'applique à ces étudiants, sauf l'obligation de payer les cotisations syndicales.
- 2.04 L'employeur reconnaît que l'union a le droit d'administrer ses propres affaires et de poursuivre des activités syndicales légitimes dans lesquelles la compagnie ne s'ingérera pas.
- 2.05 Un contremaître n'effectue pas du travail habituellement effectué par un salarié membre de l'unité de négociation sauf en cas de démonstration de nouveaux procédés, en cas de réparation de nouveaux modèles, de cas d'urgence, de dépannage ou d'entraînement de nouveaux salariés.
- 2.06 a) L'entraînement des nouveaux salariés reviendra à un salarié expérimenté et qualifié de la production désigné par le contremaître. Le salarié désigné pour entraîner ces nouveaux salariés accomplit cette tâche sans perte de salaire. Le salarié qui entraîne un nouveau salarié se doit de procéder diligemment à l'entraînement mais n'est pas responsable des erreurs du nouveau salarié. L'appréciation du rendement et de la production du nouveau salarié relève du contremaître.
- b) Par ailleurs, si les besoins de la production l'exigent, l'entraînement des nouveaux salariés est fait par le contremaître.
- 2.07 La compagnie n'octroie pas à sous-contrats le travail habituellement effectué par les salariés membres de l'unité de négociation, si cet octroi de sous-contrats est la cause directe de mises à pied des salariés membres de l'unité de négociation ou empêche le rappel des salariés sur la liste de rappel.

ARTICLE 3.- DROITS DE GERANCE

3.01 Les droits de gérer et d'administrer l'entreprise sous tous ses aspects appartiennent exclusivement à l'employeur.

Ces droits doivent s'exercer en conformité avec les dispositions de la présente convention collective, sinon ils sont sujets à la procédure de grief.

ARTICLE 4.- SECURITE SYNDICALE & RETENUE DES COTISATIONS

- 4.01 Tout salarié à la signature de la convention, doit comme condition du maintien de son emploi, devenir et demeurer membre en règle de l'union.
- 4.02 Tout nouveau salarié doit, comme condition du maintien de son emploi, devenir et demeurer membre en règle de l'union dès la fin de sa période d'essai.
- 4.03 Il est entendu toutefois que l'employeur n'est pas forcé de congédier un employé qui est expulsé ou suspendu comme membre de l'union pour une raison autre que le non-paiement des cotisations syndicales.
- 4.04 L'employeur convient de déduire du salaire de tout salarié couvert par la présente convention collective de travail dès qu'il a complété sa période d'essai le montant hebdomadaire de la cotisation syndicale et les frais d'initiation s'il y a lieu, d'un montant tel que déterminé par l'union et en fait 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.
- 4.05 Pour ce qui est des arrérages de cotisations hebdomadaires possibles, ils doivent être perçus à raison d'une cotisation syndicale supplémentaire à chaque déduction; le membre de l'union dont l'absence au travail pour quelque raison 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 tel que déterminé par l'union à être déduit en plus et en même temps que sa première cotisation syndicale hebdomadaire.
- 4.06 Pour les fins d'application de cet article, l'union s'engage à faire parvenir à l'employeur une autorisation écrite pour fins de retenues des cotisations syndicales dûment signée par chaque employé et l'union doit aviser l'employeur par écrit du montant de la cotisation syndicale à retenir. Pour les nouveaux employés, l'employeur s'engage à obtenir une autorisation écrite de ces employés et copie est remise à l'union et au président du comité d'usine.

ARTICLE 5.- HEURES DE TRAVAIL

5.01 La semaine régulière de travail est de quarante-deux (42) heures du lundi au vendredi inclusivement, répartie comme suit:

- a) Du lundi au jeudi inclusivement
De 07H30 à 12H00 et de 12H30 à 16H30.
- b) Le vendredi
De 07H30 à 12H00 et de 12H30 à 16H00.

ARTICLE 6.- TEMPS SUPPLEMENTAIRE

- 6.01 Sur demande de l'employeur, le travail exécuté en plus de la semaine régulière de travail et des heures régulières de travail prévues à l'article 5 des présentes est rémunéré au taux de salaire effectif, majoré de 50%.
- 6.02 Le temps supplémentaire à être effectué sur une opération est réparti le plus équitablement possible parmi les employés qui travaillent habituellement sur cette opération.
- 6.03 Le temps supplémentaire est volontaire. La compagnie convient de payer à tous les salariés qui seront requis de travailler une heure et plus de temps supplémentaire une période de repos payée de dix (10) minutes.

ARTICLE 7.- DIMANCHES & JOURS FÉRIÉS

7.01 Les congés payés suivants sont accordés :

Le jour de l'An
le lendemain du jour de l'An
le Vendredi-Saint
la Saint-Jean-Baptiste
la Confédération
la fête du Travail
l'Action de Grâce
la fête de la Reine
la veille du jour de Noël
le jour de Noël
la veille du jour de l'An

Pour la deuxième année de la convention, on ajoutera le Lundi de Pâques.

7.02 Si un jour de congé ci-haut mentionné survient un samedi, un dimanche, un mardi, un mercredi ou un jeudi, ledit jour de congé est reporté le lundi ou le vendredi précédant ou suivant la fête. (Si la loi le permet).

7.03 L'indemnité payable à l'employé pour chacun des congés ci-haut est l'équivalent d'une journée régulière de travail au taux effectif.

7.04 Pour bénéficier d'un congé payé, l'employé doit avoir travaillé chez l'employeur pendant une période entière de trente (30) jours et avoir travaillé au moins sept (7) heures la journée ouvrable qui précède et au moins sept (7) heures la journée ouvrable qui suit immédiatement tel congé; toutefois, si l'employé est absent de son travail pour cause de maladie ou d'accident, l'employeur paie le congé à cet employé pourvu que tel congé survienne au cours des vingt (20) jours suivant cette absence. Dans un cas d'absence de maladie et/ou accident de travail, l'employeur peut alors exiger de l'employé la production d'un certificat médical.

7.05 Le travail autorisé accompli les jours de fête plus haut mentionnés sera payé à temps double en plus du paiement pour le jour de fête.

7.06 Tout travail accompli le dimanche sera rémunéré à temps double.

ARTICLE 8.- PAIE MINIMUM

- 8.01 L'employé qui se présente au travail aux heures régulières, sans avoir été avisé au préalable de ne pas le faire a droit à une indemnité minimum égale à trois (3) heures de travail à son taux régulier.
- 8.02 Tout employé rappelé au travail en dehors des heures régulières et après qu'il a quitté l'usine a droit à un minimum de deux (2) heures de travail, ceci au taux de salaire et demi, pourvu qu'il accepte de faire durant ces heures, tout travail disponible; ce minimum de deux (2) heures ne s'applique pas si le rappel au travail précède immédiatement la journée normale de travail.
- 8.03 En cas de panne d'électricité ou autre événement hors du contrôle de la compagnie et que le salarié est requis de demeurer au travail et ainsi demeure disponible pour travailler, le salarié sera payé à son taux de salaire régulier.

ARTICLE 9.- VACANCES PAYEES

9.01 Un salarié qui a moins d'un an de service, au 1er mai, a droit à un jour ouvrable de vacances payé par mois de service à compter de sa date d'embauche, avec un maximum de dix (10) jours ouvrables.

9.02 Tous les salariés ont droit à des vacances dont la durée et la rémunération seront déterminées conformément au tableau suivant:

ANNEES DE SERVICE	REMUNERATION	SEMAINES
1 an	4%	2 sem.
4 ans	4.5%	2 sem.
5 ans	6%	3 sem.
11 ans	7%	3 sem.
14 ans	8%	4 sem.
19 ans	9%	4 sem.
25 ans	10%	5 sem.

9.03 A moins d'entente contraire il est entendu que la période de vacances sera cédulée pour les trois (3) dernières semaines complètes du mois de juillet ou soit les deux (2) dernières semaines complètes du mois de juillet et la semaine suivante en août pour la durée de la présente convention.

9.04 Pour les salariés qui ont droit à une quatrième ou cinquième semaine de vacances devront notifier l'employeur trente (30) jours ouvrables à l'avance de la date de prise de vacance.

9.05 Les absences pour maladie et/ou accident n'interrompent pas le service continu pour fins de calculer les allocations de vacances basées sur les gains.

9.06 Lorsque le contrat d'un employé est résiliée, celui-ci reçoit de l'employeur une indemnité correspondante aux bénéfices des vacances qu'il peut avoir accumulés aux termes des dispositions ci-haut et qui ne lui ont pas encore été versés par l'employeur.

9.07 Tout jour de congé férié et payé coïncidant avec un jour des vacances annuelles d'un salarié sera ajouté à la période de vacances ou fixé à une autre date après entente entre les concernés.

9.08 L'indemnité de vacances est versée à l'employé à son départ pour vacances.

9.09 Dans le cas décès d'un salarié, l'allocation de vacances acquise au moment de son décès sera remise à ses héritiers ou ayant-droits.

9.10 Pas plus de 25% du nombre de personnes par département ne prendront leurs semaines additionnelles en même temps.

ARTICLE 10.- SALAIRES

10.01 Chaque employé régulier aux dates prévues ci-après et travaillant chez l'employeur en date de la signature des présentes a droit aux augmentations suivantes, aux dates spécifiées ci-après :

- le 15 septembre 1981: \$0.55 de l'heure
- le 15 septembre 1982: \$0.50 de l'heure
- le 15 mars 1983: \$0.10 de l'heure

ARTICLE 11.- PAIE

11.01 L'employeur doit remettre la paie le jeudi avant-midi de chaque semaine. Si le jour de paie est un jour chômé, la paie aura lieu un des jours précédents.

11.02 Tout salarié doit recevoir avec sa paie un bulletin de paie qui comporte les mentions suivantes:

le nom de l'employeur

les noms et prénom du salarié

le numéro de matricule du salarié

la date du paiement et les périodes de travail qui correspondent au paiement

le nombre d'heures normales

le nombre d'heures majorées

le montant du salaire brut

la nature et le montant des retenues faites

le montant du salaire net versé au salarié

le montant de boni réalisé

Le cumulatif des vacances apparaîtra seulement après la série de chèques que la compagnie a en sa possession.

11.03 L'employeur s'engage à inscrire sur les formules d'impôt fédéral et provincial le montant de cotisations syndicales totales payées par le salarié concerné pour l'année précédente.

ARTICLE 12.- ANCIENNETE

12.01 L'ancienneté signifie la durée de service d'un salarié établie conformément aux règles suivantes et s'applique sur la base de l'usine en entier.

12.02 a) Tout salarié pour acquérir le droit d'ancienneté doit d'abord compléter une période d'essai de quarante (40) jours travaillés dans l'unité de négociation.

b) Une fois qu'il a complété quarante (40) jours travaillés, un salarié acquiert son droit d'ancienneté et celle-ci est calculée à compter de la date de son embauchage.

12.03 Durant qu'il complète cette période d'essai, tout salarié est assujéti à toutes les dispositions de la présente convention, sauf que, n'ayant aucun droit d'ancienneté, il ne peut invoquer la clause d'ancienneté pour contester une décision de l'employeur concernant un déplacement de main-d'oeuvre et sauf qu'il est sujet à suspension et renvoi sans recours à la procédure de griefs.

12.04 L'ancienneté se cumule jusqu'à un maximum de douze (12) mois durant une absence pour les raisons suivantes:

a) mises à pied;

b) maladie et/ou accident; dans ce cas l'ancienneté se maintient après vingt-quatre (24) mois et ne se perd pas;

c) absence autorisée.

12.05 Sans restreindre les privilèges accordés aux salariés par les autres dispositions de la convention collective, l'ancienneté prévaut dans les cas de:

a) mises à pied;

b) sécurité d'emploi;

c) promotions;

d) transferts et vacances.

12.06 PERTE DU DROIT D'ANCIENNETE

Un salarié perd son ancienneté et les droits qui s'y rattachent seulement et exclusivement lorsque:

a) il quitte volontairement son emploi;

b) il est congédié pour juste cause;

c) il est mis à pied et omet de communiquer avec l'employeur dans les délais prévus à la procédure de rappel;

d) lorsqu'il est promu à un poste qui n'est pas couvert par l'unité de négociation.

Le salarié ne peut perdre son droit d'ancienneté pour aucune autre raison.

12.07 a) Dès que cette convention collective de travail est en vigueur, une liste démontrant l'ancienneté respective de chacun des salariés de l'unité de négociation est préparée et envoyée à l'union, de même qu'au président du comité d'usine et une autre est affichée sur le tableau de l'usine. Ladite liste doit être révisée tous les six mois, affichée et remise à l'union ainsi qu'au président du comité d'usine.

b) Toute contestation au sujet de la liste d'ancienneté doit être vérifiée par la compagnie. Si preuve d'erreur est soumise par le salarié ou par l'union, telle erreur doit être immédiatement corrigée.

12.08 Lors d'une mise à pied, le président du comité d'usine et les membres du comité d'usine jouissent d'une ancienneté préférentielle en ce sens qu'ils sont les derniers mis à pied et les premiers rappelés au travail. Tous les membres du comité d'usine sont libres de se servir de leurs droits d'ancienneté préférentielle.

ARTICLE 13.- AFFICHAGE DES POSTES

- 13.01 Tout poste vacant ou nouveau est affiché durant cinq (5) jours ouvrables sur un tableau d'affichage qui soit bien en vue et à la portée de tous les salariés. L'affichage doit comporter:
- a) la description du poste;
 - b) la durée du poste, s'il s'agit d'un poste temporaire;
 - c) la date de l'affichage;
 - d) le taux horaire.
- 13.02 Les salariés désireux d'obtenir le poste signent leur nom sur l'avis pendant la période d'affichage.
- 13.03 L'employeur doit attribuer le poste au salarié ayant le plus d'ancienneté. Ce dernier bénéficie d'une période de trente (30) jours pour démontrer qu'il répond aux exigences du poste.
- 13.04 Pendant la période d'essai, le salarié peut retourner à son ancien poste sans perte de droits et privilèges.
- 13.05 Lorsque aucun candidat ne sollicite ou qu'aucun salarié ne peut se qualifier, l'employeur doit épuiser la liste de rappel avant d'engager de l'extérieur.

ARTICLE 14.- MISES A PIED & RAPPELS

- 14.01 S'il y a réduction du volume d'ouvrage occasionnant des mises à pied, la semaine régulière de travail est maintenue pour les salariés gardés à l'emploi de la compagnie.
- 14.02 Advenant une réduction de travail, les employés en période de probation seront mis à pied premièrement; si la réduction de la main-d'oeuvre s'étend davantage, les employés ayant des droits acquis d'ancienneté seront alors mis à pied dans l'ordre inverse de leurs droits acquis d'ancienneté, pourvu qu'ils puissent satisfaire les exigences normales de la tâche dans une période raisonnable de travail n'excédant pas trois (3) jours.
- 14.03 A l'occasion d'une mise à pied par suite de réduction du volume d'ouvrage, le salarié affecté qui doit être mis à pied peut déplacer un autre salarié moins ancien que lui occupant un poste dans un autre emploi.
- 14.04 Un salarié ainsi déplacé a le droit de déplacer à son tour un autre salarié moins ancien que lui et alors les dispositions du paragraphe 14.03 ci-dessus s'appliquent.
- 14.05 Le salarié reçoit l'avis de sa mise à pied au moins quatre (4) jours ouvrables précédant une telle mise à pied mais de façon à ce qu'il puisse compléter une semaine normale de salaire, calculée du lundi au vendredi inclusivement. Une copie de cet avis est remise au président du comité d'usine.
- 14.06 Tout salarié affecté par une réduction de personnel et qui au lieu de faire valoir son ancienneté pour demeurer au travail préfère être mis à pied ne perd pas pour autant ses droits d'ancienneté, sous réserves des conditions de l'article 14 et de l'article 12.06 des présentes.
- 14.07 Les noms des salariés mis à pied sont inscrits sur une liste de rappel. Une copie de cette liste est remise au président du comité d'usine et affichée au tableau d'entrée.
- 14.08 Lors d'un rappel, les salariés doivent être rappelés dans l'ordre inverse de leur mise à pied selon leur ancienneté respective.
- 14.09 Il incombe au salarié qui a été mis à pied et sujet à être rappelé d'aviser par écrit le bureau du personnel de sa dernière adresse connue. De plus, le salarié mis à pied avise, avant son départ, la compagnie par écrit s'il désire être rappelé à son poste ou à n'importe quel poste.

14.09 (suite) Les rappels au travail sont faits par la compagnie par lettre recommandée ou par télégramme à la dernière adresse connue du salarié et copie de cet avis est remise à un membre du comité d'usine.

Un salarié doit se rapporter au travail dans les cinq (5) jours de l'envoi de l'avis. Si un salarié est dans l'impossibilité physique de se rapporter au travail, il bénéficie de dix (10) jours additionnels. La preuve de l'impossibilité physique de se rapporter au travail appartient au salarié.

14.10 En principe, lorsque prévisible, la compagnie indique sur l'avis de rappel si le rappel est pour une durée inférieure à deux (2) semaines. Dans ce cas, le salarié peut alors, sans perdre son statut d'ancienneté signifier à la compagnie son refus d'accepter un tel rappel.

14.11 Tout salarié élu pour remplir les fonctions d'officier de l'union à temps plein est sujet à considération spéciale de réembauchage lorsque ses fonctions sont terminées. Si une position est vacante, il aura préférence sur les autres possédant une expérience égale ou inférieure. Il est entendu que cette disposition est sujette aux dispositions de l'article 12.06 des présentes.

14.12 Lorsqu'il y a un rappel pour un nouveau poste d'ouvert ou un affichage et qu'il n'y a aucune personne qualifiée pour les ouvertures ci-haut mentionnées, l'employeur doit épuiser la liste de rappel avant d'embaucher de l'extérieur.

ARTICLE 15.- SANTE & SECURITE

15.01 L'employeur et l'union coopèrent afin de prévenir les accidents et encouragent toutes les mesures sanitaires considérées nécessaires pour assurer la sécurité et la santé des employés.

15.02 L'employeur maintient dans le bureau une trousse complète de premiers soins ainsi qu'une civière.

15.03 Un employé victime d'un accident à son travail ou dans tout autre endroit de l'usine, qui a besoin des premiers soins d'un médecin ou d'une garde-malade est considéré à son travail habituel et payé en conséquence durant sa visite au médecin ou à la garde-malade si lesdits premiers soins sont dispensés sur les lieux.

Si un employé victime d'un accident de travail, doit le jour de l'accident se rendre chez un médecin de l'extérieur ou à l'hôpital pour être traité et qu'il lui est ordonné de ne pas reprendre le travail ce jour-là, il est quand même payé pour le reste de la journée. Pour bénéficier de la présente disposition, l'employé doit fournir, si l'employeur le demande, une preuve écrite de l'ordre de ne pas reprendre le travail; une formule est fournie à cet effet par l'employeur à l'employé et ladite formule doit être signée par le médecin.

15.04 Lorsqu'un employé juge que l'opération sur laquelle il travaille est dangereuse pour sa sécurité, il avise son contremaître. Ce dernier avise immédiatement le comité de sécurité. Le comité de sécurité décide, majoritairement, s'il juge ladite opération dangereuse pour la sécurité de l'employé, d'arrêter ladite opération jusqu'à ce qu'un correctif y soit apporté.

15.05 L'employeur s'engage à fournir gratuitement et à entretenir l'équipement protecteur et les accessoires nécessaires pour assurer la santé, l'hygiène et la sécurité des salariés sur leur occupation tel que prévue par la loi.

15.06 L'employeur convoquera le comité de sécurité lorsqu'un inspecteur du gouvernement fera une visite au sujet d'une plainte.

15.07 Le comité de sécurité devra transmettre à l'employeur les recommandations concernant la prévention d'accidents et de maladies industrielles dans les plus brefs délais. L'employeur s'engage à agir promptement sur le rapport du comité de sécurité.

ARTICLE 16.- LIBERTES SYNDICALES

- 16.01 L'union peut afficher sur un tableau à la cafétéria et un tableau au-dessus du poinçon les avis et communications ayant trait aux affaires de l'union, mais tels avis et communications doivent avoir été approuvés auparavant par l'employeur.
- 16.02 Sur demande écrite de l'union, au moins une semaine à l'avance, l'employeur accorde un congé sans solde aux salariés désignés par l'union pour participer à des activités syndicales légales.
- 16.03 Un salarié qui se sentira lésé dans ses droits aura toujours la possibilité de rencontrer son délégué ou un membre du comité de grief et ceci sans perte de salaire. Le salarié convoqué par la direction sera informé auparavant si le sujet à être discuté est d'ordre personnel ou relatif à la convention collective. Dans ce dernier cas, il est convenu que le salarié peut demander de se faire accompagner par son délégué.
- 16.04 Dès qu'un salarié sera embauché, l'employeur en avertira l'union par écrit. Cet avis devra faire mention du nom du nouveau salarié ainsi que la date d'embauchage et son taux horaire.
- 16.05 Le jour de son embauchage, son contremaître doit présenter chaque nouveau salarié à son délégué syndical. Le contremaître devra faire visiter l'usine au nouveau salarié et en particulier son poste de travail et il le mettra au courant de son occupation et de ses responsabilités.
- 16.06 Lorsqu'un représentant autorisé de l'Union Internationale n'est pas un salarié désire parler à l'un ou l'autre salarié dans l'établissement au sujet d'un grief ou d'une autre affaire syndicale relatif à la convention, il doit aviser le directeur du personnel, il doit alors appeler le ou les représentants des salariés à un endroit où ils peuvent conférer privément.
- 16.07 L'employeur s'engage à recevoir sur rendez-vous, dans ses locaux, les représentants autorisés de l'union, ses conseillers techniques et ses agents d'affaires pour discuter et régler tout grief actuel ou éventuel relatif à l'interprétation ou à l'application de la présente convention. La compagnie leur fournira les informations et les documents pertinents à l'affaire.
- 16.08 L'employeur maintient deux (2) fontaines réfrigérées au service des salariés.
- 16.09 L'employeur maintient à la disposition des salariés une cafétéria isolée de tout bruit et de toute poussière. L'entretien de cette cafétéria

16.09 (suite) est la responsabilité de l'employeur. Un réfrigérateur sera aménagé et l'entretien de cet appareil relève de l'employeur.

ARTICLE 17.- PERIODES DE REPOS

17.01 Tous les employés auront droit à une période de repos de dix (10) minutes au cours de chaque demi-journée de travail.

17.02 a) Sauf pour les employés de la peinture, du collage et de la teinture, les employés ont droit à trois (3) minutes pour se nettoyer avant la fin de leur journée régulière de travail.

Il est entendu que les employés ne peuvent pas poinçonner leur carte durant cette période.

b) Pour les employés de la peinture, du collage et de la teinture, ces derniers ont droit à cinq (5) minutes pour se nettoyer avant la fin de leur journée régulière de travail.

Il est entendu que les employés ne peuvent pas poinçonner leur carte durant cette période.

ARTICLE 18.- CONGES SOCIAUX

- 18.01 a) Dans le cas du décès du conjoint ou d'un enfant, le salarié bénéficie d'un maximum de quatre (4) jours consécutifs de congé, le dernier de ces jours étant le jour des funérailles.
- b) Dans le cas du décès du père, de la mère, d'un frère ou d'une soeur, le salarié bénéficie d'un maximum de trois (3) jours consécutifs de congé, le dernier de ces jours étant le jour des funérailles.
- c) Dans le cas du décès d'une belle-mère ou d'un beau-père, l'employé bénéficie de deux (2) jours de congé, le dernier de ces jours étant le jour des funérailles.
- d) Dans le cas du décès d'un grand-parent, l'employé bénéficie d'un jour de congé, ce jour étant le jour des funérailles.
- e) Dans le cas de la naissance de l'enfant, l'employé bénéficie d'un jour de congé, soit le jour de la naissance.
- f) Dans le cas des congés ci-haut, l'employeur peut exiger preuve du décès, preuve de parenté, preuve de la journée des funérailles ou preuve de la naissance.
- g) Il est entendu que les congés ci-haut ne sont payés que si l'employé devait être au travail ce ou ces jours-là.
- h) Dans les cas de décès prévus ci-haut, si les funérailles ont lieu à plus de cinq (500) cents kilomètres de la résidence de l'employé une journée additionnelle de congé payé est accordée à l'employé à la condition que l'employé assiste aux funérailles.

ARTICLE 19.- COMITE D'USINE

- 19.01 Les salariés sont représentés par un comité d'usine formé de quatre (4) délégués choisis parmi et par eux-mêmes, ainsi que d'un substitut qui ne peut agir qu'en l'absence d'un délégué. Il est par ailleurs entendu que lorsqu'il y a rencontre avec l'employeur, le comité d'usine est formé d'un maximum de trois (3) délégués.
- 19.02 L'employeur doit être informé des noms des délégués du comité d'usine ainsi que du substitut et de toute personne qui pourrait être appointée pour les remplacer.
- 19.03 Les fonctions du comité d'usine sont de s'occuper de toute question relevant de la présente convention ou de son application ou de son interprétation, y compris les discussions et règlements de tout grief.
- 19.04 En général, le travail reconnu par les présentes aux délégués, s'effectue en dehors des heures de travail. Cependant, le délégué peut s'absenter de son travail pour s'occuper d'un grief. Il doit alors demander la permission de son contremaître pour s'absenter de son travail, ladite permission ne devant pas être refusée de façon déraisonnable.
- 19.05 Les réunions entre l'employeur et le comité d'usine sont tenues durant les heures de travail.
- 19.06 L'employeur convient que le salarié convoqué par le service du personnel ou au bureau du gérant de l'usine ainsi que par ses contremaîtres sera informé auparavant si le sujet à être discuté est d'ordre personnel ou relatif à la convention collective. Dans ce dernier cas, il est convenu que le salarié peut demander de se faire accompagner par son délégué.

ARTICLE 20.- PROCEDURES DE REGLEMENTS DE GRIEFS & ARBITRAGE

- 20.01 a) Un grief est toute mésentente relative à l'interprétation ou à l'application de la présente convention, y compris toute mesure disciplinaire.
- b) Un grief peut être formulé par:
1. le salarié concerné;
 2. le comité d'usine dans le cas d'un grief impliquant un ou plusieurs salariés;
 3. n'importe quel des délégués syndicaux dans le cas d'un salarié absent pour maladie, vacances, mise à pied, congé autorisé, au nom du salarié ou des salariés affectés.
- 20.02 PREMIERE ETAPE: Le salarié seul ou accompagné d'un délégué où l'union doit soumettre le grief au contremaître du département dans les sept (7) jours de sa naissance ou de la connaissance de l'évènement y donnant lieu.
- 20.03 DEUXIEME ETAPE: Si le contremaître ne rend pas sa décision dans les deux (2) jours ouvrables suivants ou si l'union n'accepte pas cette décision, le comité d'usine peut soumettre le grief par écrit dans les cinq (5) jours ouvrables suivants au représentant autorisé de l'employeur.
- 20.04 TROISIEME ETAPE: Si le représentant autorisé de l'employeur ne rend pas sa décision dans les cinq (5) jours ouvrables suivants ou si l'union n'accepte pas cette décision, le comité d'usine peut référer le grief à l'arbitrage dans les vingt (20) jours ouvrables suivants.
- Entre la deuxième et la troisième étape il doit y avoir une réunion entre le comité d'usine et le représentant autorisé de l'employeur pour fins de discussion.
- 20.05 Si l'employeur désire soumettre un grief, il le présente directement à un délégué du comité d'usine, ce qui équivaut à la troisième étape des présentes.
- 20.06 Si le grief est référé à l'arbitrage, il est entendu par un arbitre unique choisi d'un commun accord par les deux (2) parties.
A défaut d'entente, l'arbitre est désigné par le Ministre du Travail et de la Main-d'Oeuvre.
La partie qui fait la demande d'un arbitre au Ministère du Travail et de la Main-d'Oeuvre doit informer par écrit et promptement l'autre partie.
- 20.07 Les frais et honoraires de l'arbitre sont défrayés à part égale entre les parties.
- 20.08 La sentence arbitrale est finale et lie les parties et devient effective

- 20.08 (suite) à la date stipulée par l'arbitre ou si aucune date n'est stipulée, à compter du jugement.
- 20.09 L'arbitre doit rendre ses décisions en se basant sur les dispositions de la présente convention et ne peut changer, modifier ou altérer les termes de la présente convention collective ou y ajouter quoi que ce soit. Dans un cas disciplinaire, y inclus un congédiement, l'arbitre a le pouvoir de maintenir, d'annuler ou de réduire la pénalité imposée. Dans un cas disciplinaire, l'arbitre peut ordonner le remboursement de l'équivalent du salaire dont l'a privé la suspension ou le congédiement. Si le salarié a travaillé ailleurs au cours de la période de suspension ou de congédiement, le salaire ainsi gagné doit être déduit.
- 20.10 Une erreur technique dans la soumission d'un grief ne l'invalide pas. Toutefois, les délais prévus au présent article sont de rigueur.
- 20.11 Tout rapport disciplinaire versé au dossier d'un salarié est retiré après une période de douze (12) mois.

ARTICLE 21.- GREVE & CONTRE GREVE

21.01 Il est entendu qu'il n'y a aucune grève ou contre-grève (lock-out) pour la durée de la présente convention collective.

ARTICLE 22.- NON RESPONSABILITE

22.01 Ni l'union, ni ses représentants ne doivent être tenus en faute ou responsables pour dommages, pour toute grève non autorisée, arrêt ou réduction de travail de toute sorte. ---

ARTICLE 23.- LIMITATION DES AGENTS AUTORISES

23.01 Il est par la présente entendu qu'aucune personne n'est autorisée à agir comme ou à se considérer comme un agent autorisé de toute partie à cette convention, à moins que la partie appointant un tel agent autorisé ait en premier lieu, avisé l'autre partie par écrit d'une telle nomination et de la portée de l'autorité d'un tel agent.

23.02 Il est par la présente entendu que les parties suivantes seulement seront considérées les agents autorisés des parties respectives pour le but de remplir les termes de cette convention.

1. Les agents dûment autorisés de l'union seront:

- a) L'agent d'affaires (ou président de l'union locale si l'union locale n'a pas d'agent d'affaires payé à plein temps) de l'union locale;
- b) Toute autre personne spécialement autorisée par l'Union Internationale dont l'identité et l'étendue de l'autorité auront été communiquées par écrit, par l'union à l'employeur.

2. Les agents dûment autorisés de l'employeur seront:

- a) Le gérant et/ou surintendant de l'usine;
- b) Les contremaîtres;
- c) Toute autre personne spécialement autorisée par l'employeur à agir comme son agent dont l'identité et l'étendue de l'autorité auront été communiquées à l'Union Internationale ou à l'union locale par communication écrite dudit employeur.

ARTICLE 24.- NON DISCRIMINATION

24.01 L'union et l'employeur conviennent qu'il n'y a pas de discrimination à l'égard d'aucun salarié pour aucune raison que ce soit.

ARTICLE 25.- TEXTE OFFICIEL

25.01 Le texte officiel de la présente convention collective de travail est le texte français.

ARTICLE 26.- CHANGEMENTS TECHNOLOGIQUES

- 26.01 Les modifications d'ordre technique ou technologique affectant les salariés régis par la présente convention seront discutés avec les représentants de l'exécutif syndical de l'usine afin de limiter dans la mesure du possible les effets que ces modifications pourraient avoir sur les conditions de travail des salariés concernés.
- 26.02 Dans les cas où un ou plusieurs salariés voient leur tâche transformée à cause d'un changement technologique, le salarié ou les salariés ainsi affectés auront priorité sur ces tâches modifiées.
- 26.03 Advenant l'abolition d'un poste de travail, les employés affectés peuvent se servir de leurs droits d'ancienneté pour déplacer un salarié ayant moins d'ancienneté, s'ils sont qualifiés ou jugés aptes à se qualifier.

ARTICLE 27.- ASSURANCE GROUPE

27.01 L'employeur s'engage à participer à 50% du coût des primes du plan d'assurance groupe en vigueur.

ARTICLE 28.- COMITE DE NEGOCIATION

28.01 L'employeur libère, sans solde, un maximum de quatre (4) employés pour les réunions de négociation en direct ou de conciliation tenues avec l'employeur.

ARTICLE 29.- CONGES SANS SOLDE

29.01 A la demande d'un salarié qui occupe un poste depuis au moins un an, un congé sans solde peut être accordé à condition que le salarié indique par écrit, la durée entière du congé demandé et ceci, au moins trente (30) jours à l'avance.

ARTICLE 30.- DUREE DU CONTRAT

30.01 La présente convention demeurera en vigueur du 16 septembre 1981
au 15 septembre 1983.

30.02 Les dispositions de la présente convention collective demeurent
en vigueur jusqu'à ce que droit de grève ou de lock-out soit acquis
selon les dispositions du Code du Travail de la province de Québec.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Montréal, Québec ce 7^{ième}
jour du mois d'octobre 1981.

NU CRAFT FRAME CO. LTD

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

K. Burnatowski
K. Burnatowski

Marcel Gagnon
Marcel Gagnon

B. Burnatowski
B. Burnatowski

Marcel Ayotte
Marcel Ayotte

J. Burnatowski
J. Burnatowski

Robert Krumei
Robert Krumei

Michel Carrara
Michel Carrara

