

No.

1887-01

NOM

*Myrtle Ranton Ltee.*

12-083



Code de transaction	A01 Numéro de la convention	A02 Date de dépôt
30 Nouvelle convention 31 Renouvellement	3 1 0 2 4 7 4 5	9 8 2 0 4 2 7

Carte	Nom de la partie patronale A03	A06 Date d'expiration	A05 Date de signature	A07 Code d'activité
A1	MEUBLES RIÛXTÛN	8 4 1 2 3 0	8 2 0 4 0 8 2 6 1 9	Employeur
A2	L T E E			
A3	WATERLOO QUE	A08 No. C.C. maîtresse	A10 Numéro d'accréditation	A11 Nombre d'employés
	Code postal		5 2	6 1
			1 0 1 8 8 7 0 0 1	0 0 0 1 8 0
Carte	Nom de la partie syndicale A09	A12 Code d'activité		
A4	SYNDI SALARIEES MEUBLES RIÛXTÛN	2 6 1 9		
A5	DE WATERLOO production	Convention		

Statut de la convention	Type d'unité de négociation	Affiliation à une centrale	Affiliation à une fédération	Étendue géographique		Origine	Emplois particuliers couverts	Catégories de personnel visé	Nature	Durée
				Municipale	Région					
A13 0 1	A14 0 1	A15 0 7	A16 8 2 2	A17 3 9 0 6	A18 0 6 2	A19 4	A20 0 0	A21 0 7	A22	A23 3 6
01 Renouvellement 02 Première 03 Sentence arbitrale (première) 04 Sentence arbitrale (policiers pompiers) 05 Sentence arbitrale (volontaire) 99 Autre disposition	01 Un employeur un étab un syndicat un certif. 02 Un empl. un étab plus synd plus certif 03 Un empl plus étab un syndicat un certif 04 Un empl plus étab un synd plus certif 05 Plus empl un étab un synd plus certif 06 Plus empl plus étab un synd plus certif 07 Plus empl plus étab plus synd plus certif	01 Sans objet 02 FAT C01 03 FAT C01-CTC 04 CTC 05 CLD 06 CSC 07 CSD 08 CSN 09 FTQ 10 LPA 11 Indépendant internat 12 Indépendant national 13 Indépendant provinc 14 Indépendant local 99 Autre disposition	Inscrire le code d'affiliation à une fédération en référant à la liste prévue à cet effet.	Inscrire le code de la localité en référant au relevé alphabétique des municipalités du BSQ	010 Bas-St-Laurent 020 Saguenay — Lac St-Jean 030 Québec 040 Mauricie — Bois-Francs 050 Estrie 061 Montréal-Nord 062 Montréal-Sud 063 Montréal-Metro 070 Outaouais — Hull 080 Nord-Ouest 090 Côte-Nord 100 Nouveau-Québec  Plusieurs régions 960 Inter-Regionale 970 Provinciale 980 Inter-Provinciale 990 Autre disposition	1 Secteur public 2 Secteur Para-Public 3 Secteur Peri-Public 4 Secteur privé 9 Autre disposition	00 Sans objet 01 Caissiers 02 Vendeurs 03 Chauffeurs Livreurs 04 Caissier s et vendeurs 05 Chauffeurs vehicule 06 Mecanic et emp garage 07 Hommes d'entrepot 08 Chauffeurs et mecaniciens 09 Chauffeurs et entrep 10 Enseignants 11 Gardiens de securite 12 Infirmiers 13 Policiers municipaux 14 Pompiers municipaux 15 Policiers et pompiers 16 Mesureurs et assist 17 Bucherons et emp camp 18 Entretien menager 99 Autres emplois partic.	00 Sans objet 01 Cadre 02 Professionnel 03 Technique 04 Soutien administratif 05 Commerce alimentation 06 Services 07 Production 08 Ouvrier 09 Professionnel et techn 10 Prof. et soutien adm 11 Techn et soutien adm 12 Prof. techn et sout adm 13 Production et sout adm 14 Ouvrier et sout adm. 99 Autres categories		
Carte	Codificateur	Date				Verificateur				
A6	0 1 0 5	8 2 0 5 1 4				101		102		
		0 1 0 4								



CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

intervenue

ARTICLE 1 - TERMES EMPLOYES

entre

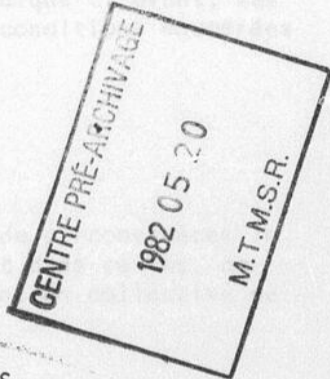
SYNDICAT DES SALARIES DES MEUBLES  
ROXTON DE WATERLOO

ci-après appelé: "LE SYNDICAT"

et

MEUBLES ROXTON LIMITEE

ci-après appelée: "L'EMPLOYEUR"



## DECLARATION

Le Syndicat et l'Employeur déclarent que comme suite à leurs négociations ils se sont entendus sur la mise en vigueur de la présente convention collective de travail, à laquelle ils sont, comme il est indiqué ci-avant, les deux (2) parties contractantes, aux conditions énumérées et définies ci-après, à savoir:

### ARTICLE 1 - TERMES EMPLOYES

- 1.01 Dans le présent document, en nombre de circonstances le mot "convention" est employé seul, et dans ce cas, ce mot ainsi employé veut dire: "convention collective de travail".
- 1.02 A l'item 3.01 qui suit, de l'article 3 Représentation syndicale, de la présente convention, il est stipulé, entre autres choses, quels sont ceux des salariés à l'emploi de l'Employeur qui sont régis par ladite "convention", conséquemment, le mot "salarié" employé seul, n'importe où ci-après dans le présent document ailleurs qu'audit item 3.01, veut dire: "un salarié régi par la présente convention".
- 1.03 Chef d'équipe  
Une personne qui, sous la direction de son contremaître, tout en travaillant elle-même et si requis par l'Employeur, voit à l'entraînement et à la coordination des activités d'un groupe de salariés.
- 1.04 Contremaître  
Personne chargée d'un département ou d'une partie de département, elle n'est pas astreinte habituellement à un travail manuel, sauf pour dépanner ou entraîner ses salariés. Ses fonctions habituelles consistent soit à diriger, soit à ordonner, soit à surveiller le travail.

### ARTICLE 2 - L'OBJET ET LE BUT DE LA PRESENTE CONVENTION

- 2.01 La présente convention a pour objet de régler les relations entre l'Employeur et le Syndicat de façon à faire respecter la justice sociale, assurer la paix entre l'Employeur et ses salariés et arrêter des conditions justes et équitables pour les deux (2) parties à la convention.
- 2.02 Le Syndicat reconnaît à l'Employeur le droit de diriger et d'administrer ses affaires conformément à ses obligations, mais de façon compatible avec les dispositions de la convention.

- 2.03 Rien dans cette convention ne doit être interprété comme une renonciation à aucun droit ou obligation de l'Employeur des salariés ou du Syndicat, en regard de la loi.
- 2.04 Si une disposition de la présente convention est nulle en regard de la loi, les autres dispositions ne seront pas affectées par cette nullité.

### ARTICLE 3 - REPRESENTATION SYNDICALE

- 3.01 L'Employeur reconnaît le Syndicat comme le seul représentant officiel des salariés à son emploi et ces salariés ainsi représentés seront régis par la présente convention. De plus, pour ces salariés, l'Employeur consent à négocier avec le Syndicat sur toutes les questions se rapportant aux salaires et autres conditions de travail, conformément à la législation du travail en vigueur dans la province de Québec (Code du travail de la province de Québec, 13-14 Elizabeth II, chapitre 50); il y a toutefois une exception à des directives: les contremaîtres et les employés de bureau ne sont pas ici représentés et ils ne sont pas régis par la présente convention.
- 3.02 L'Employeur s'engage à recevoir les représentants dûment autorisés par le Syndicat, aux fins de discuter de toutes questions relatives aux conditions de travail, au bien-être des salariés et aussi la nécessité d'établir de bonnes relations industrielles.
- 3.03 L'Employeur désignera les endroits où l'on pourra afficher les avis d'assemblées, mais lesdits avis doivent lui être soumis au préalable pour son approbation; il facilitera la participation des salariés aux activités syndicales légitimes et dans le cas d'une absence prévue de sept (7) jours et plus, on devra en avertir en autant que possible l'Employeur au moins sept (7) jours à l'avance.

#### Equipe de jour

Il n'y aura aucun travail pour l'équipe de jour après 05 h 00 les soirs où il y a une assemblée du Syndicat.

#### Equipe de nuit

Il n'y aura aucun travail pour l'équipe de nuit entre 19 h 00 et 22 h 00 les soirs où il y a une assemblée importante du Syndicat et après entente entre la Compagnie et le Syndicat, cet avis doit être affiché au tableau, près du poinçon et signé par le gérant. Les heures de travail ainsi perdues à l'occasion d'une assemblée du Syndicat doivent être reprises au taux régulier dans la même nuit. Si une assemblée doit se faire en dehors des heures ci-haut mentionnées, il y aura entente entre l'Employeur et le Syndicat.

ARTICLE 4 - REGIME SYNDICAL

- 4.01 Tous les salariés, qui à la date de la signature de la présente convention sont membres du Syndicat et tous ceux qui le deviendront par la suite, devront comme condition du maintien de leur emploi, rester membres en règle dudit Syndicat pour la durée de ladite convention.
- 4.02 L'Employeur aura le droit absolu d'embaucher les travailleurs de son choix, mais les nouveaux salariés devront, comme condition du maintien de leur emploi, adhérer au Syndicat dans les trente (30) jours de calendrier.
- 4.03 Si un salarié cesse son adhésion au Syndicat en aucun temps dans la période où la présente convention est en vigueur ou refuse d'adhérer audit Syndicat dans les délais stipulés au paragraphe 4.02 qui précède ou s'oppose au paiement du montant prévu, l'officier autorisé du Syndicat en donnera avis, par écrit, à l'Employeur et celui-ci devra dans les quinze (15) jours suivants, mettre fin à l'emploi de ce salarié.

ARTICLE 5 - RETENUE DE COTISATIONS SYNDICALES

- 5.01 L'Employeur s'engage à prélever sur les gains du salarié, la cotisation syndicale régulièrement adoptée par le Syndicat.
- 5.02 L'Employeur remettra, par chèque, le total des sommes ainsi perçues au Syndicat, dans les dix (10) premiers jours du mois qui suit celui de la perception. Lors de cette remise, l'Employeur y annexera une liste des salariés qui ont payé la cotisation syndicale, de ceux qui sont entrés à son service et de ceux qui l'ont quitté ainsi que tout salarié absent pour plus d'une (1) semaine, établie à la date de la déduction sur la liste de paie pour laquelle remise est faite.

ARTICLE 6 - LE DROIT D'ANCIENNETE - DEFINITION

- 6.01 L'ancienneté signifie la durée des services d'un salarié, établie conformément aux règles suivantes:
- 6.02 Tout salarié, pour acquérir le droit d'ancienneté, doit d'abord compléter une période de cinquante-cinq (55) jours de travail dans l'unité de négociation. Toutefois, les étudiants n'acquièrent aucun droit d'ancienneté.
- 6.03 Durant qu'il complète cette période d'essai, tout salarié exerçant une occupation dans l'unité de négociation, est assujéti à tous 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, tel que: une démotion, une promotion, un transfert, une mise à pied ou un réembauchage.

6.04 Une fois qu'il a complété cinquante-cinq (55) jours de travail, un salarié acquiert son droit d'ancienneté et son ancienneté est calculée à compter de sa date d'embauchage.

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

- 1) il quitte volontairement son emploi sans avoir obtenu un permis d'absence autorisée par les parties, sujet à la procédure de griefs si les parties ne sont pas d'accord;
- 2) il est congédié pour cause;
- 3) il est mis à pied pour plus d'un (1) an;
- 4) le salarié ne se présente pas au travail dans les soixante-douze (72) heures suivant un avis, par poste certifiée, de l'Employeur, à sa dernière adresse connue.

Toutefois, les dispositions du paragraphe 4 ne s'appliquent pas dans les cas suivants:

- a) lorsque le salarié rappelé a des raisons graves de ne pas se présenter au travail comme par exemple: accident, maladie, mortalité ou autres causes incontrôlables;
- b) lorsque le salarié mis à pied s'est trouvé un emploi auprès d'un autre entrepreneur et que l'Employeur en le rappelant au travail ne peut lui offrir du travail pour une période de temps supérieure à trente (30) jours. L'Employeur qui aura rappelé un salarié au travail, croyant que la période de travail serait d'une durée de plus de trente (30) jours, ne sera pas responsable si la période de travail est d'une durée moindre par suite d'un cas de force majeure.

Dans les deux (2) cas précités, le salarié ne perd pas son ancienneté du seul fait qu'il ne s'est pas présenté au travail dans les délais ci-haut prévus.

6.06 Dans les trente (30) jours qui suivent la date de la signature de la présente convention et à tous les trois (3) mois par la suite, l'Employeur s'engage à fournir au Syndicat une liste complète de ses salariés en y spécifiant les années de service de chacun. Un salarié a trente (30) jours de la publication de la liste d'ancienneté pour faire corriger une erreur. S'il y a désaccord, le salarié peut se prévaloir de la procédure de grief et d'arbitrage pour régler le problème.

6.07 Un salarié promu hors de l'unité de négociation à d'autres occupations, pour le compte de l'Employeur, peut, sujet aux dispositions de la présente clause, revenir à l'unité de négociation avec droit d'ancienneté. Son ancienneté comprend la durée des services qu'il a donnés à cette occupation en plus de l'ancienneté déjà acquise au moment de sa promotion.

6.08 Absence pour maladie

Le salarié absent de son travail pour raison de maladie conserve son ancienneté et les droits qui s'y rattachent lorsque:

- 1) la durée de la maladie ou accident n'excède pas douze (12) mois consécutifs, pour le salarié ayant moins d'un (1) an d'ancienneté;
- 2) la durée de la maladie ou accident n'excède pas vingt-quatre (24) mois consécutifs dans le cas du salarié ayant plus d'un (1) an d'ancienneté;
- 3) un salarié qui est en accident de travail ne perd pas son ancienneté. Dans ce cas, les délais prévus par la C.S.S.T. s'appliquent.

L'Employeur a le droit d'exiger un certificat médical dans tous les cas et ce dernier paiera jusqu'à concurrence de trois dollars (\$3.00) et pourra exiger un reçu.

ARTICLE 7 - APPLICATION DU DROIT D'ANCIENNETE7.01 Principe général

Sujet aux dispositions suivantes de cet article, les parties conviennent, comme principe général, d'accorder la préférence au salarié qualifié ayant le plus d'ancienneté dans tous les cas de déplacements de main-d'oeuvre.

7.02 Salarié qualifié

Aux fins de la présente convention, un salarié qualifié est un salarié capable de remplir avec un rendement normal (100%) de la tâche concernée, après une période d'entraînement raisonnable.

La durée de la période d'entraînement sera déterminée conjointement par les deux (2) parties, l'Employeur et le Syndicat, dans chaque cas individuel de même que dans tous les cas où il sera nécessaire de référer au mot "qualifié" pour l'application de la clause du droit d'ancienneté.

7.03 Promotion - Démotion

Dans tous les cas de permutation ou de changement dans la main-d'oeuvre, notamment dans les cas de promotion, baisse de position (démotion), l'ancienneté sera le facteur décisif, si le salarié est qualifié.

7.04 Transferts

- 1) Un salarié transféré dans un autre département à la demande de l'Employeur ou à sa demande personnelle, doit retourner à son ancienne occupation si l'Employeur ne le juge pas satisfaisant sur sa nouvelle occupation ou si le salarié lui-même veut revenir à son ancienne occupation. Cette demande de retourner à son ancienne occupation devra se faire dans les trente (30) jours ouvrables de la date où le salarié a été transféré;

Advenant le cas où, suite à un affichage, le salarié choisi ne se qualifie pas pendant sa période d'essai ou décide de retourner à son ancien poste, l'Employeur ne sera pas tenu de réafficher le poste pendant cinquante-cinq (55) jours ouvrables qui suivent l'affichage initial. L'Employeur choisira parmi les autres salariés qui auraient postulé et ce, en conformité avec le présent article 7.

- 2) Dans tous les cas de transferts permanents, on suivra les dispositions du présent article 7.
- 3) Dans tous les cas de transferts temporaires, soit de dix (10) jours ouvrables ou moins, l'ancienneté d'usine s'appliquera si le salarié possède les qualifications immédiates de l'emploi, c'est-à-dire s'il est capable de remplir les exigences de la tâche avec un rendement normal.

7.05

#### Mise à pied et réembauchage

Dans les cas de mise à pied et de réembauchage, la préférence est accordée au salarié ayant le plus d'ancienneté, s'il est qualifié.

Sans tenir compte de ce qui précède, les salariés occupant les fonctions ci-après énumérées, sont privilégiés d'une protection de fonction et l'Employeur n'est pas tenu de les mettre à pied tant et aussi longtemps qu'ils ont du travail dans leurs propres fonctions. Cependant, ce privilège cesse dès qu'il n'y a plus de travail dans leur fonction ou s'ils accomplissent du travail autre que dans leurs fonctions. Dans ce cas, la procédure de mise à pied s'applique sans égard à leur fonction.

Telles fonctions sont:

- camionneur;
- opérateur de machinerie fixe et l'opérateur substitut;
- ouvrier spécialisé possédant une carte de compétence (électricien, plombier, machiniste, etc.)

7.06

#### Occupation nouvelle ou vacante

Dans le cas d'une occupation devenue vacante ou d'une nouvelle occupation, sauf les hommes en charge et les chefs d'équipes, un avis est affiché avec précision et spécification de l'occupation vacante ou nouvelle si c'est possible, pendant deux (2) jours ouvrables près de l'horloge à poinçonner; les salariés désireux d'obtenir ladite occupation déposeront leur nom dans une boîte laissée à cette fin près de l'horloge à poinçonner. Le titulaire de l'occupation sera choisi parmi les requérants qualifiés ayant le plus d'ancienneté pourvu que cette occupation soit comparable ou supérieure à celle qu'il occupe présentement et après entente entre les parties.

Cependant, un salarié, qui postule sur une occupation nouvelle ou vacante, ne peut postuler sur une autre occupation nouvelle ou vacante que deux (2) fois dans les douze (12) mois qui suivent la date de sa première promotion.

7.07 Salariés handicapés par accident

Tout salarié handicapé d'une manière permanente par accident et qui, de ce fait, ne peut remplir les exigences normales de son occupation, a droit, selon son ancienneté, à un emploi qu'il peut remplir et qui, si possible, comporte un taux de salaire équivalent.

7.08 Congé maternité

- a) Une salariée enceinte a droit à un congé sans solde d'une durée totale de vingt (20) semaines couvrant la semaine de la naissance de l'enfant. Sous réserve de ce qui précède, le congé maternité prévu à l'alinéa précédent, doit être réparti durant la période s'étendant entre le début de la dixième (10<sup>ème</sup>) semaine avant la semaine prévue à l'accouchement et la fin de la vingtième (20<sup>ème</sup>) semaine après la semaine de la naissance de l'enfant.
- b) Dans le cas d'une fausse-couche qui survient après les dix-neuf (19) premières semaines de grossesse, la salariée a droit à un congé d'une durée totale de vingt (20) semaines. Dans le cas d'une fausse-couche qui survient durant les dix-neuf (19) premières semaines de grossesse, la salariée a droit à un congé d'une durée totale de huit (8) semaines.
- c) Pour l'application des présentes, les parties réfèrent à la loi des normes minimales du travail et à la loi sur la santé et la sécurité au travail.

ARTICLE 8 - MESURES DISCIPLINAIRES

- 8.01 L'Employeur pourra congédier ou suspendre un salarié pour juste cause dont la preuve lui incombe.
- 8.02 Dans tous les cas d'offense, la réprimande est faite par écrit, par l'Employeur, l'avis de réprimande devra contenir l'objet et la date de l'offense et copie en sera remise sans délai au Syndicat.
- 8.03 Après une période d'un (1) an sans offense, le salarié précédemment en faute sera considéré comme réhabilité et son record restauré sans tache.
- 8.04 S'il est établi que le salarié a été congédié ou suspendu injustement, ce dernier sera réinstallé dans ses fonctions et la perte de salaire subie sera payée de la date du congédiement ou de la suspension.

ARTICLE 9 - JOURS FERIES

- 9.01 Le dimanche sera observé comme jour de fête et de congé et aucun salarié ne sera tenu de travailler ce jour-là.

- 9.02 Tout travail exécuté le dimanche sera rémunéré au taux de deux (2) fois le salaire effectivement gagné.
- 9.03 Les dispositions du paragraphe 9.02 qui précède ne s'appliquent pas aux chauffeurs de bouilloires et aux gardiens.

ARTICLE 10 - CONGES PAYES

- 10.01 Les salariés ont droit à douze (12) jours de congés chômés et payés tels que fixés ci-après:

1982

Jour de l'An (1er janvier)  
Lendemain du Jour de l'An (4 janvier)  
Vendredi Saint (9 avril)  
St-Jean-Baptiste (24 juin)  
Fête du Canada (2 juillet)  
Fête du Travail  
Les 24-27-28-29-30-31 décembre

1983

Jour de l'An (3 janvier)  
Vendredi Saint (1er avril)  
St-Jean-Baptiste (24 juin)  
Fête du Canada (1er juillet)  
Fête du Travail (5 septembre)  
Les 22-23-26-27-28-29-30 décembre

- 10.02 L'indemnité payable au salarié pour chacune des fêtes prévues au paragraphe 10.01 qui précède sera l'équivalent de son taux garanti et à sa moyenne de boni effectivement gagné pendant la semaine correspondant à la fête en autant que le salarié travaille neuf (9) heures ou plus sur le boni pendant la semaine.
- 10.03 Tout travail exécuté durant l'un des jours de congé payés sera rémunéré au taux du salaire double basé sur le salaire effectivement gagné, plus le montant de la fête.
- 10.04 Pour bénéficier des congés payés, le salarié doit:
- 1) avoir travaillé le jour ouvrable entier qui précède et le jour ouvrable entier qui suit immédiatement tel congé, à moins qu'il donne une excuse convenable à l'Employeur ou que celui-ci lui permette de s'absenter. Cependant, l'Employeur ne tiendra pas compte d'un retard de moins d'une (1) heure;
  - 2) le salarié bénéficie également des congés payés dans les cas suivants:
    - a) s'il lui était impossible de se rendre au travail un des deux (2) jours ouvrables mentionnés plus haut, à cause de maladie, accident ou autres causes incontrôlables;
    - b) retenu chez lui à cause d'un décès dans sa famille;
    - c) une mise à pied ou un licenciement temporaire ou une fermeture temporaire ou permanente de l'usine ou de l'atelier survenant dans les trente (30) jours de calendrier avant le jour férié.
    - d) une maladie ou accident, pourvu que le salarié ait avisé son Employeur avant ce jour férié ou le jour qui le suit immédiatement, suivant le cas, et qu'à son retour, il justifie sa maladie ou accident par un certificat médical si l'Employeur l'exige, et que l'absence ne soit pas d'une durée continue de plus de dix (10) jours ouvrables avant le jour férié.

Cependant, lorsque deux (2) jours fériés, chômés et payés, ou plus sont consécutifs, un salarié ne peut perdre plus d'un (1) jour férié chômé et payé, par jour d'absence précédant ou suivant la date où ces fêtes surviennent;

- e) aucun nouveau salarié ne peut bénéficier des jours fériés chômés et payés mentionnés au paragraphe 10.01 qui précède, tant et aussi longtemps qu'il n'a pas travaillé chez son Employeur pendant une période entière de trente (30) jours de calendrier;
- f) aucun jour férié n'est payé si le salarié retire des indemnités d'assurance-collective ou de la C.S.S.T.

#### ARTICLE 11 - VACANCES

- 11.01 Les salariés ont droit chaque année aux vacances annuelles payées comme suit:
- moins d'un (1) an: trois (3) semaines à 4% du salaire gagné;
  - un (1) an à trois (3) ans: trois (3) semaines à 6% du salaire gagné;
  - trois (3) ans à huit (8) ans: trois (3) semaines à 6-1/2% du salaire gagné;
  - huit (8) ans à dix (10) ans: trois (3) semaines à 7% du salaire gagné;
  - dix (10) à douze (12) ans: trois (3) semaines à 7-1/2% du salaire gagné;
  - douze (12) à quinze (15) ans: quatre (4) semaines à 8% du salaire gagné;
  - quinze (15) et plus: quatre (4) semaines à 8-1/2% du salaire gagné.
- 11.02 La rémunération des vacances est calculée sur la base des gains réalisés par un salarié pendant la période s'étendant entre le 1er mai de l'année précédente et le 30 avril de l'année courante.
- 11.03 Lors de la résiliation de son contrat de travail, le salarié a droit à une indemnité pour les vacances annuelles payés qu'il a accumulées conformément aux dispositions du présent article 11.
- 11.04 La rémunération des vacances est versée à chaque salarié avant son départ pour telles vacances.

11.05 La prise des vacances

La période des vacances annuelles (trois (3) semaines consécutives) est située dans les deux (2) dernières semaines complètes de juillet et la première (1ère) semaine du mois d'août. Toutefois, la période peut être changée après entente entre les parties.

Pour les chauffeurs de bouilloires et gardiens, ces salariés doivent prendre trois (3) semaines consécutives de vacances.

11.06

La quatrième (4ème) semaine de vacances (pour ceux qui y ont droit) sera prise après entente entre le salarié concerné et l'Employeur et le choix se fera suivant l'ancienneté.

Cependant, ces vacances doivent être prises en journée complète après un préavis de deux (2) semaines.

11.07

Le salarié qui a droit à quatre (4) semaines de vacances aura le choix de prendre ou de ne pas prendre cette semaine additionnelle de vacances si l'Employeur lui offre du travail.

ARTICLE 12 - SECURITE SOCIALE

12.01

Les parties acceptent que les salariés régis par l'unité de négociation soient protégés par des bénéfices de sécurité sociale. Le choix tant des bénéfices que de l'assureur sont laissés à la partie syndicale.

12.02

L'Employeur contribuera hebdomadairement au régime de sécurité sociale à raison de cinquante pourcent (50%), en autant qu'il n'y ait pas de changement dans le plan d'assurance sans le consentement de l'Employeur, tout en demeurant en loi avec la Commission d'assurance-chômage, afin d'obtenir pour les salariés la ristourne annuelle et ceci pour la durée de ce contrat. Les 5/12 de la ristourne (la part du salarié) qui revient est ajoutée à la contribution sur le plan d'assurance, pour fins de comptabilité.

12.03

La contribution hebdomadaire de l'Employeur mentionnée ci-haut demeure acquise aux salariés pour la durée de la présente convention. Cette contribution ne pourra être réduite d'aucune façon advenant l'instauration ou des changements de mesures sociales.

12.04

L'adhésion au plan de sécurité sociale, soit individuel ou familial, est une condition d'emploi, sauf dans le cas où le salarié est refusé par l'assureur.

12.05

Le salarié en congé maladie, accidenté ou en mise à pied doit assurer la continuité du paiement de sa part des primes d'assurance groupe. Les primes seront déduites du

montant dû à titre de vacances. Si ce montant est épuisé, le salarié doit payer, à l'avance, à l'Employeur un montant équivalent à un mois de primes. Le défaut de se conformer au présent article, après avoir reçu un avis écrit de l'Employeur, entraîne la perte de couverture ainsi que la perte de son ancienneté.

#### ARTICLE 13 - SEMAINE DE TRAVAIL - TEMPS SUPPLEMENTAIRE

- 13.01 La semaine normale de travail pour la durée de la présente convention est de quarante-deux (42) heures.
- 13.02
- 1) Le travail durant la semaine régulière ci-haut décrite doit être exécuté entre 07 h 00 et 12 h 00 et de 13 h 00 à 17 h 00, les lundi et mardi; entre 07 h 00 et 12 h 00 et de 13 h 00 à 16 h 00, les mercredi, jeudi et vendredi.
  - 2) Un (1) salarié maximum deux (2) salariés du département de l'entretien pourront prendre leur repas du midi à 11 h 00 et les autres salariés à 12 h 00, ceci après entente avec les salariés concernés.
- 13.03
- 1) La semaine normale de travail des chauffeurs de bouilloires et gardiens est de quarante-deux (42) heures. Tout travail exécuté, après huit (8) heures de travail, sera rémunéré à leur taux et demi; pendant ses heures de travail, le salarié a droit de prendre un lunch sans réduction de salaire.
  - 2) L'horaire des chauffeurs de bouilloires est établi, après entente entre les parties, selon la cédule acceptée et ne peut être modifié sans le consentement des parties.
  - 3) Pour les chauffeurs de bouilloires et gardiens qui font la semaine de quarante-deux (42) heures, le travail sera cédulé de façon à avoir un congé par semaine où un dimanche par mois sera inclus ou toute autre entente convenue entre les parties.
  - 4) L'Employeur s'engage à tenir le chauffeur de bouilloires et gardien relié par système "Walkie Talkie" à une personne de la direction en dehors des heures de production.
- 13.04 Si le régime des heures de travail pour l'entreprise dans son ensemble est réduit à trente-six (36) heures par semaine et que cette réduction a un caractère de permanence, il y aura réduction du personnel en tenant compte de l'ancienneté et des exigences des tâches. Le Syndicat sera consulté avant toute décision sur ce point. Les réembauchages seront faits dans l'ordre inverse des mises à pied.
- 13.05
- 1) L'Employeur peut mettre en vigueur une (1) équipe de nuit, dont la semaine normale de travail ne doit pas excéder celle de l'équipe régulière prévue au paragraphe 13.01 qui précède. Les salariés faisant partie de cette équipe, s'il y a perte de temps à cause

d'une fête chômée, tombant durant la semaine régulière de travail, le temps ainsi perdu, exclusion faite des heures de la fête, pourra être repris au taux régulier du salaire sur entente entre les parties. Les salariés faisant partie de cette équipe de nuit recevront une prime de trente cents (\$0.30) pour chaque heure travaillée.

- 2) Les chauffeurs de bouilloires et gardiens qui travaillent entre 15 h 00 et 23 h 00 ont droit à une prime de dix cents (\$0.10) l'heure par chaque heure travaillée et ceux qui travaillent entre 23 h 00 et 07 h 00 ont droit à une prime de quinze cents (\$0.15) pour chaque heure travaillée. Cependant, le quatrième (4ème) c'est-à-dire celui qui fait la rotation aura droit à la prime, pour toutes les heures travaillées, du chauffeur de bouilloires et gardiens qu'il remplace.

13.06 Le travail durant la semaine régulière de l'équipe de nuit prévue au paragraphe 13.05 qui précède, doit être exécuté entre 17 h 00 et 04 h 30, les lundi et mardi, et entre 16 h 00 et 03 h 30 les mercredi et jeudi.

Toutes modifications quant aux heures de travail doivent être faites après entente mutuelle entre les parties. Une période d'une (1) heure est accordée aux salariés pour prendre leur repas.

- 13.07
- 1) Tout travail exécuté en plus ou en dehors des heures prévues aux paragraphes 13.01, 13.02, 13.03 et 13.06 doit être rémunéré au taux d'une (1) fois et demi du taux garanti. Le travail supplémentaire n'affectant pas le boni gagné par le salarié durant ses heures régulières. Le travail supplémentaire ne pourra débuter qu'une (1) heure après les heures régulières de travail, excepté pour les camionneurs, pour faire l'inventaire au département de l'expédition, le chargement d'une chaufferie, la mise en marche d'une chaufferie ou pour une autre cause de force majeure.
  - 2) Tout travail exécuté dans les cas urgents (maintenance) soit après minuit et dans l'après-midi du samedi sera rémunéré au taux de deux (2) fois le salaire de base; mais ceci, seulement lorsque demandé par le gérant de production, le chef d'équipe de nuit ou le gardien et à condition que les salariés en question soient toujours consentants à travailler.

13.08 Le temps supplémentaire est volontaire. Le salarié à qui on demande de faire du temps supplémentaire doit en être avisé autant que possible cinq (5) heures à l'avance.

13.09 Les salariés qui habituellement travaillent dans l'usine ne seront pas obligés d'aller travailler en dehors de l'usine, sans leur consentement.

13.10

Il est entendu que le temps supplémentaire à être effectué sur une opération doit être offert:

1. Au salarié qui fait habituellement cette opération;
2. Par exception à l'employé syndiqué (ayant 55 jours ouvrables d'ancienneté) qui fait cette opération depuis au moins cinq (5) jours ouvrables;
3. Au salarié immédiatement qualifié et ayant le plus d'ancienneté dans le département concerné;
4. Au salarié qualifié ayant le plus d'ancienneté dans l'usine.

ARTICLE 15 - PERIODES

15.01

Les salariés de l'équipe de jour bénéficieront de deux (2) périodes de repos, l'une de quinze (15) minutes au cours de l'après-midi, l'autre de dix (10) minutes au cours de l'après-midi.

Les salariés qui feront plus (2) heures de plus de temps supplémentaire bénéficieront d'une (1) période de repos de dix (10) minutes.

15.02

Les salariés de l'équipe de nuit bénéficieront d'une (1) période de repos de dix (10) minutes au cours de l'après-midi.

ARTICLE 16 - TAUX MINIMA DE SALAIRES

16.01

Les taux minima horaires à l'emploi sont les suivants:

16.02

Les taux minima horaires de salaire sont de paragrache 16.01, plus un pourcentage d'application annuel, moins pour les heures supplémentaires indépendamment de tout de production.

16.03

L'employeur s'engage de payer le salaire de base de la façon suivante:

1. Pour le salaire de base de jour, un dollar cinq cents par heure (1,50) l'heure.

2. Pour le salaire de base de nuit, un dollar quatre cents par heure (1,40) l'heure.

16.04

Les salariés qualifiés sont rémunérés avec prime de compétence, dans le cas où l'employeur lui-même ou un tiers, par un contrat de travail, a établi un système de prime de compétence, qui est en vigueur, et qui est appliqué à tous les salariés qualifiés de l'usine. Les primes de compétence sont payées mensuellement, et sont calculées sur la base du salaire de base de jour, plus un pourcentage d'application annuel, moins pour les heures supplémentaires indépendamment de tout de production.

13.10

Il est entendu que le temps supplémentaire à être effectué sur une opération doit être offert:

1. Au salarié qui fait habituellement cette opération;
2. Par exception à l'employé syndiqué (ayant 55 jours ouvrables d'ancienneté) qui fait cette opération depuis au moins cinq (5) jours ouvrables;
3. Au salarié immédiatement qualifié et ayant le plus d'ancienneté dans le département concerné;
4. Au salarié qualifié ayant le plus d'ancienneté dans l'usine.

ARTICLE 15 - REPOS

15.01

Les salariés de l'équipe de jour bénéficieront de deux (2) périodes de repos, l'une de quinze (15) minutes au cours de l'avant-midi, l'autre de dix (10) minutes au cours de l'après-midi.

15.02

Les salariés qui feront deux (2) heures de plus de temps supplémentaire bénéficieront d'une (1) période de repos de dix (10) minutes.

15.03

Les salariés de l'équipe de nuit bénéficieront de deux (2) périodes de repos, l'une de quinze (15) minutes au cours de l'avant-midi, l'autre de dix (10) minutes au cours de l'après-midi.

ARTICLE 16 - TAUX MINIMA DE SALAIRES

16.01

Les taux minima horaires à l'embauchage seront ceux en vigueur au moment de l'embauche.

16.02

Les taux minima horaires de salaire seront en parité avec les taux minima horaires en vigueur au moment de l'embauche, indépendamment du taux de production.

16.03

L'employeur devra payer le taux de base de la façon suivante:

- 1) pour le salarié de l'équipe de jour: un dollar cinq cents par heure travaillée; l'heure supplémentaire sera payée à un dollar dix cents par heure; l'heure de nuit sera payée à un dollar quatre-vingt-cinq cents par heure.

16.04

Les salariés qui travaillent habituellement plus de sept heures par jour bénéficieront d'un salaire minimum de l'heure supplémentaire de l'heure de nuit sera payée à un dollar quatre-vingt-cinq cents par heure.

ARTICLE 14 - MINIMUM DE PAIE

- 14.01 Le salarié appelé au travail doit travailler. Si l'on refuse de l'employer, il aura droit pour la journée où il est appelé à travailler, à l'équivalent de trois (3) heures de salaire par appel. Ce privilège d'une telle indemnité s'applique dans le cours normal des opérations de l'atelier seulement; automatiquement, le privilège est suspendu dans le cas d'un arrêt incontrôlable, total ou partiel desdites opérations. Les dispositions du présent article 14 sont applicables seulement si le salarié était au travail la journée précédente de travail.

ARTICLE 15 - PERIODE DE REPOS

- 15.01 Les salariés de l'équipe de jour bénéficieront de deux (2) périodes de repos, l'une de quinze (15) minutes au cours de l'avant-midi, l'autre de dix (10) minutes au cours de l'après-midi.
- 15.02 Les salariés de l'équipe de nuit bénéficieront des périodes de repos tel que prévu au paragraphe 15.01 qui précède.

ARTICLE 16 - TAUX MINIMA DE SALAIRES

- 16.01 Les taux minima horaires à l'embauchage seront ceux apparaissant au décret du meuble (no. 505).
- 16.02 Les taux minima horaires de salaire prévus au paragraphe 16.01 qui précède s'appliquent également comme taux horaires garantis indépendamment du boni de production.
- 16.03 L'Employeur convient de payer le taux de boni de la façon suivante:
- 1) pour le salarié de l'équipe de jour: un dollar cinquante cents (\$1.50) l'heure;
  - 2) pour le salarié de l'équipe de nuit: un dollar quatre-vingt cents (\$1.80) l'heure.
- 16.04 Tous salariés qui travaillent normalement avec prime au rendement (boni) et qui à la demande de l'Employeur doivent exécuter un travail où il n'y a pas de taux d'établi, ou un travail à l'heure, l'Employeur convient de rémunérer ce ou ces salarié(s) à son ou à leur taux garanti à 100%, à la condition que ce ou ces salarié(s) avise(nt) son contremaître que le travail qui lui est (sont) confié n'a pas de taux établi et que ce dernier appose ses initiales sur les feuilles de temps avant, si possible, de commencer ce travail demandé.

- 16.05 Dans aucun cas, pour la durée de la présente convention, l'Employeur ne pourra réduire les taux horaires actuels des salariés, sauf ceux prévus au paragraphe 22.02 3) ainsi que les taux de bonis.
- 16.06 1) Pour obtenir un boni garanti, où il n'y a pas de taux, un nouveau salarié travaillant au direct, devra avoir travaillé au moins la moitié ( $\frac{1}{2}$ ) d'une (1) semaine régulière de travail à une efficacité de 100%.
- 2) Lorsqu'un salarié change d'occupation après avoir fait application pour l'obtention d'un poste vacant ou d'une nouvelle occupation, son efficacité sera calculée selon les taux établis et ceci dès la première journée du changement d'occupation.

#### ARTICLE 17 - PRIME AU RENDEMENT

##### 17.01 Principes généraux

Le Syndicat reconnaît à l'Employeur le droit de rémunérer ses salariés selon un système de prime au rendement. Toute technique de mesure de travail utilisée pour déterminer les standards de production, est appliquée à un ouvrier moyen et expérimenté travaillant dans des conditions normales pour accomplir un travail suivant la méthode spécifiée par la compagnie. Les techniques de mesure de travail sont les suivantes:

- a) l'étude du temps et du mouvement (chronométrage);
- b) l'échantillonnage du travail;
- c) charte des données standards;
- d) toute autre technique convenue entre les parties.

Les méthodes d'analyse et de description par élément sont employées pour faire toute mesure de temps.

##### 17.02 Conditions matérielles

Tout étude de temps est accompagnée d'une description des données nécessaires à son identification et à son calcul, par exemple:

- a) la date;
- b) nom du département;
- c) titre de l'opération;
- d) identification de la machinerie;
- e) records des chronométrages;
- f) le nom de l'opérateur;
- g) le nom de la pièce sur laquelle on travaille;
- h) les éléments de la tâche.

A la demande du salarié, une description détaillée des différents éléments composant l'opération est faite, expliquée aux salariés concernés avant qu'une mesure (chronométrage) ayant pour objet immédiat l'établissement d'un standard de production, ne soit effectuée.

17.03 Mesure de temps

Dans le cas de l'utilisation du chronomètre les méthodes utilisées sont: lecture continue et celle du retour à zéro. Chaque élément de l'opération est mesuré en nombre suffisant de fois pour obtenir une bonne stabilité de lecture; la longueur minimum des éléments manuels est recommandée à 0.10 minute, cependant, un élément plus long peut être accepté à la condition qu'il n'y ait pas de variations appréciables (plus ou moins 5%) d'allure au cours de sa durée.

17.04 Allure régulière ou normale

- a) L'allure de chaque élément est évaluée. L'allure normale ou régulière (100%) est le rythme ou la vitesse effective qu'un exécutant moyen travaillant sans le stimulant d'une rémunération au rendement peut maintenir sans fatigue excessive ni physique ni mentale. Comme point de repère, à l'allure normale on prend le rythme d'un homme de force physique moyenne marchant sans charge ligne droite sur un sol uni à la vitesse de trois (3) milles à l'heure ou encore la distribution de cinquante-deux (52) cartes en quatre (4) paquets en trente (30) secondes. La distribution dont il s'agit ici est effectuée en tenant les cartes dans la main gauche, le pouce avançant chaque fois la carte du dessus, la main droite saisissant ainsi le coin présenté de la carte du dessus entre le pouce et l'index, portant ensuite la carte au tas approprié avant de la laisser, puis retournant au paquet la distribution se fait en quatre (4) tas, dont l'un est situé en face du distributeur les trois (3) autres au trois (3) autres coins d'un carré d'un (1) pied de côté. Aucune étude devant servir à établir un standard de production n'est prise sur un salarié ayant une allure inférieure à 80%.
- b) Le boni débute à une efficacité de 70%.
- c) La charge normale de travail est de cent pourcent (100%), ce qui équivaut au temps de base plus les allocations nécessaires.

17.05 Allocation

Tout standard de production contient une allocation minimum de 15%. Cette allocation couvre: fatigue, besoins personnels et délais.

17.06 Changements dans les standards

- a) Il est convenu qu'il n'y aura aucun changement dans les standards de production établis à moins que l'on fasse de changement dans le processus de travail (modifications de méthode de production, style, équipement, outillage, matériaux et séquences des opérations) ou de modifications des éléments de travail dues à un changement dans le processus de travail qui augmentent ou diminuent le temps requis pour produire une unité de production.

- b) Tout changement dans les standards de production est fait au prorata du degré de changement dans le processus du travail ou des modifications des éléments de travail.
- c) Il est entendu qu'aucun changement autres que ceux autorisés au paragraphe 17.06 a) ne peut signifier une diminution du salaire horaire du salarié maintenu à l'occupation ou aux occupations affectée(s) par les changements.

17.07 Standard de production

Un standard de production s'obtient de la façon suivante: (temps actuel ou chronométré) multiplié par (jugement d'allure en pourcentage à chaque élément) = temps normal plus les allocations = temps standard.

Le temps standard de production veut dire le temps alloué à cent pourcent (100%).

17.08 Nouveau standard de production

- a) L'Employeur établit un standard de production qui est initialé par son représentant et l'affiche au poste de travail et le met en vigueur.
- b) La compagnie peut, en vue de l'établissement d'un standard de production, établir un standard temporaire, mais ce dit standard n'est valide que pour une période de trois (3) jours ouvrables accumulés, à moins d'entente entre les parties.
- c) Si le Syndicat ou le salarié n'est pas satisfait du standard de production, il peut, dans un délai de quinze (15) jours ouvrables de l'application de ce nouveau standard de production, soumettre un grief au préposé du département des standards du département ou à son représentant autorisé.
- d) Dans le cas où le salarié aurait l'occasion de ne travailler qu'une (1) journée ou deux (2) sur un nouveau standard de production, la période de quinze (15) jours ouvrables ne s'applique pas. Le Syndicat peut après la fin du deuxième essai contester le standard de production pourvu que ces deux (2) essais ne dépassent pas quinze (15) jours ouvrables.

17.09 Procédure de règlement de grief

- a) En cas de grief, la vérification du travail contenu dans une occupation est faite par un délégué nommé par le Syndicat conjointement avec le département du bureau de méthodes. Le délégué du Syndicat a droit d'interviewer le plaignant privément pendant les temps de repos ou durant le temps de travail sans nuire au déroulement normal des opérations pour toute enquête nécessaire en relation avec le cas présenté. Cette vérification assume que tous les éléments du travail et leurs fréquences sont inclus, que la méthode de travail à laquelle les valeurs de temps sont assignées de travail à laquelle les valeurs de temps sont assignées est bien celle suivie par le salarié.

Le délégué du Syndicat en étude du travail peut s'adjoindre les services d'un conseiller en étude du travail.

- b) En cas de désaccord continu, après vingt (20) jours ouvrables de la date de soumission du grief, le grief est soumis aux procédures d'arbitrage. Toutefois, par entente mutuelle, avant de soumettre le cas à l'arbitrage, les parties pourront avoir recours au service d'un conciliateur privé. L'arbitre, pour les fins de cette clause, est un ingénieur industriel mutuellement accepté par les parties. A défaut, ce dernier est nommé par le ministre du Travail, l'arbitre doit rendre sa sentence, conformément aux dispositions de cette clause, dans un délai de quinze (15) jours ouvrables et sa décision est finale et lie les parties.

Cette sentence est rétroactive à la date de la mise en vigueur du standard.

Il est entendu que le Syndicat doit payer la moitié des frais encourus par ce conciliateur et/ou l'arbitre.

- c) Il est convenu entre les deux (2) parties qu'un grief ne peut être soumis à l'arbitrage, si le résultat du temps standard est plus ou moins 5% entre l'étude du conseiller syndical et le temps standard en litige.

17.10 La prime au rendement se calcule et se paie sur une base hebdomadaire.

17.11 Conditions spéciales

Le préposé désigné par le Syndicat "appelé conseiller syndical" pourra faire des études de temps pendant une période de trois (3) heures par semaine avec paie à son taux moyen. Si cette période n'est pas utilisée elle devient cumulative et appliquée selon les besoins du Syndicat. Lorsque les services du conseiller syndical sont requis, il en avise son supérieur et ce dernier lui accorde la permission de s'exécuter dans les plus brefs délais possibles de l'avis.

ARTICLE 18 - PAIE

18.01 Le salaire est payable à tous les jeudis de chaque semaine. Si l'Employeur paie par chèque, la paie doit être donnée le jeudi avant-midi, si possible. Si le jour de paie est un jour chômé, la paie a lieu le jour précédent. Les détails suivants doivent être communiqués aux salariés avec leur salaire:

- 1) le nom et le prénom du salarié;
- 2) la date et la période de paie;
- 3) le taux de salaire et le taux de boni;
- 4) le temps supplémentaire;
- 5) les déductions faites;
- 6) le montant net payé;
- 7) le montant cumulatif du salaire hebdomadaire gagné (effectif avec l'arrivée du nouvel ordinateur).

ARTICLE 19 - PROCEDURE POUR LE REGLEMENT DES GRIEFS

- 19.01 S'il y avait désaccord entre un ou des salariés et l'Employeur, l'on procédera à son règlement de la façon suivante:
- 19.02 Le Syndicat devra d'abord soumettre par écrit le grief au représentant patronal du comité industriel dans les cinq (5) jours ouvrables de la naissance ou de la connaissance.
- 19.03 Le comité industriel patronal doit rendre sa réponse dans les quinze (15) jours ouvrables suivant le dépôt du grief.
- 19.04 Grief collectif  
Dans les huit (8) jours ouvrables de la naissance ou de la connaissance de tout grief collective, le Syndicat soumet par écrit, le grief au représentant du comité industriel. Ce dernier doit rendre sa réponse dans les quinze (15) jours ouvrables suivant la réception du grief.
- 19.05 S'il n'y a pas entente à la suite de la réponse écrite du gérant ou à la suite de la rencontre entre le comité de relations industrielles et le gérant, les parties pourront s'entendre pour soumettre le grief à l'arbitrage privé. Les parties devront alors convenir d'une procédure à être suivie et nommer l'arbitre. Les honoraires de l'arbitre seront partagés également entre le Syndicat et la Compagnie.
- 19.06 L'Employeur, tout comme le salarié pourrait avoir des griefs. Si tel est le cas, l'Employeur présentera son grief par écrit, pour étude et décision, au Comité de relations industrielles et là, s'il est impossible d'en arriver à une entente, la procédure énoncée dans le présent article 19 s'applique.
- 19.07 Si les parties ne peuvent s'entendre sur le choix d'un arbitre unique tel que prévu plus haut, la partie lésée, l'Employeur ou le Syndicat pourra recourir à l'arbitrage selon les provisions du Code du travail. La partie qui en fait la demande en avisera promptement l'autre partie qu'elle a fait une telle demande au ministère du Travail.
- 19.08 La décision de l'arbitre, qu'il ait été choisi privément par les parties ou qu'il ait été nommé conformément aux provisions du Code du travail est finale et exécutoire. Les parties contractantes s'engagent à accepter une telle décision et à s'y conformer.

ARTICLE 20 - COMITE DE RELATIONS INDUSTRIELLES

- 20.01 Dans les trente (30) jours de la signature de la présente convention, un comité de relations industrielles sera constitué et composé de représentants du Syndicat, ouvriers de l'usine et de représentants de l'Employeur. Chacune des parties fera connaître à l'autre partie le nom de ses représentants sur le Comité.
- 20.02 Les membres du comité de relations industrielles auront pleine et entière liberté d'action qu'ils sont tenus d'exercer en toute franchise et loyauté au meilleur de leur connaissance et de bonne foi. Un membre représentant le Syndicat ne saurait être pénalisé d'aucune façon dans ses relations personnelles avec l'Employeur à cause de son travail au sein du comité.
- 20.03 Le comité de relations industrielles se réunira au moins une (1) fois par mois et aussi sur demande de l'une ou l'autre des parties intéressées. Les séances se tiendront pendant les heures de travail, à moins d'entente contraire entre les deux (2) parties. Les membres sont autorisés à faire les règlements nécessaires pour assurer le bon fonctionnement du comité et l'on devra rédiger un procès-verbal de chaque assemblée.
- 20.04 Le comité de relations industrielles aura le pouvoir de surveiller et d'assurer l'application de la présente convention et aussi celui d'étudier et de régler les réclamations, les disputes et les plaintes faites par le Syndicat ou par l'Employeur.

ARTICLE 21 - DELEGUE DE DEPARTEMENT

- 21.01 a) Reconnaissance
- L'Employeur reconnaît au Syndicat le droit de nommer des délégués de département pour les équipes de jour et de nuit jusqu'à concurrence d'un maximum de dix (10) délégués.
- b) Fonction du délégué de département
- Lorsqu'il se présente un désaccord, le délégué de département est autorisé à vérifier les faits relatifs à tel désaccord et à accompagner le salarié concerné ou le représente pour la présentation du grief. Il remplit sa fonction pendant les heures de travail sans perte de salaire, mais il doit au préalable avoir obtenu la permission de son supérieur, laquelle permission ne peut lui être refusée sans raison valable et sérieuse.

ARTICLE 22 - AUGMENTATIONS DE SALAIRES

- 22.01 A compter du 1er janvier 1982, l'Employeur convient d'accorder une augmentation générale de soixante-quinze cents

(\$0.75) l'heure sur le taux horaire de tous ses salariés apparaissant sur la liste de paie en date du 31 décembre 1981.

A compter du 1er janvier 1983, l'Employeur convient d'accorder une augmentation de soixante-quinze cents (\$0.75) l'heure sur le taux horaire effectivement payé à tous ses salariés.

A compter du 1er janvier 1984, réouverture sur le salaire.

22.02

TAUX APPLICABLES A LA CLASSIFICATION

- 1) Les taux prévus au présent article ne s'appliquent qu'aux nouveaux salariés embauchés après la signature de la présente convention collective.

Salaire de chaque classe après apprentissage

Points	Classe	DIRECT		INDIRECT	
		82	83	82	83
0 à 30	1	\$5.45	\$5.80	\$5.90	\$6.25
31 à 60	2	5.60	5.95	6.05	6.40
61 à 90	3	5.75	6.10	6.20	6.55
91 à 120	4	5.90	6.25	6.35	6.70
121 à 150	5	6.05	6.40	6.50	6.85
151 à 180	6	6.20	6.55	6.65	7.00
181 et plus	7	6.35	6.70	6.80	7.15

A compter du 1er janvier 1984, réouverture sur le salaire.

- 2) Salariés à l'essai

- a) pour les classes 1, 2, 3: à partir de la date d'embauche, trois (3) mois d'essai pour obtenir le taux de la classe;
- b) pour les classes 4, 5, 6, 7: avance d'une (1) classe par mois jusqu'à ce que le taux de la classe soit obtenu, après avoir terminé son apprentissage de trois (3) mois.

- 3) Salaire des salariés changeant de classe

- a) un salarié déjà à l'emploi de la compagnie, qui obtient un poste d'une classe supérieure, avancera d'une classe par mois et ce, après avoir terminé sa période d'essai, en conformité avec l'article 7.04.

- b) le salarié obtenant un poste d'une classe supérieure mais possédant déjà un taux supérieur au taux que comporte son nouveau poste conservera son taux;
- c) un salarié qui, à sa demande, obtient un poste de classe inférieure verra son salaire diminué de quinze cents (\$0.15) de l'heure par classe;

d) Transfert

à la demande de la compagnie, un salarié qui est transféré temporairement sur une occupation de classe inférieure à l'intérieur d'un même groupe, le salarié conserve son taux;

à la demande de la compagnie, un salarié qui est transféré à une classe supérieure à l'intérieur d'un même groupe, le salarié obtient le taux de classe supérieure après une période de trente (30) jours, au rythme d'une classe par mois;

e) Mise en disponibilité

un salarié sera considéré en disponibilité seulement si son poste est aboli par suite d'une décision administrative de la compagnie.

Advenant le cas où plusieurs salariés occupent la même fonction, la mise en disponibilité commence par le salarié ayant le moins d'ancienneté générale, peu importe le quart de travail. Le salarié mis en disponibilité aura droit aux choix suivants:

- 1) demeurer en disponibilité;
- 2) déplacer le salarié ayant le moins d'ancienneté générale de sa classe. Le salarié ainsi déplacé est alors mis en disponibilité. Cependant, ce choix doit se faire dans les trois (3) mois suivant la date de l'abolition du poste.

Pendant sa mise en disponibilité, le salarié conserve son taux de salaire.

Un salarié cesse d'être en disponibilité lorsque:

- 1) il reprend son ancien poste selon les modalités prévues;
- 2) il obtient un poste, soumis à l'affichage en vertu de l'article 7;
- 3) à la demande de la compagnie, il doit accepter un poste soumis à l'affichage sur lequel personne n'a postulé.

Le salarié en disponibilité qui, à la demande de la compagnie, doit prendre un poste de classe inférieure, verra son salaire diminué de quinze cents (\$0.15) de l'heure par classe. Cependant, le salarié ayant subi une diminution de salaire par suite de l'application de

la présente, aura droit à l'augmentation de quinze cents (\$0.15) de l'heure par classe, jusqu'à concurrence de la diminution antérieure au taux de la classe, le plus avantageux des deux.

Peu importe les dispositions prévues ci-haut ou si une fonction identique devient vacante, advenant le cas où une fonction abolie est réouverte dans les douze (12) mois suivants, lors de l'affichage, la préférence sera accordée au salarié qui occupait le poste au moment de son abolition, s'il en fait la demande.

Il en est de même pour le salarié qui a subi un déplacement (soit le plus jeune de la classe) dû à une abolition de poste, le douze (12) mois partant de la date du déplacement.

- 22.03 Le salaire des hommes de métier possédant une carte de compétence ne doit pas être inférieur à la classe 7 des taux indirects.

#### ARTICLE 23 - CONGES SOCIAUX PAYES

- 23.01 a) Tout salarié aura droit à cinq (5) jours ouvrables consécutifs de congés, payés suivant sa moyenne hebdomadaire, à l'occasion du décès de son conjoint;
- b) tout salarié aura droit à trois (3) jours consécutifs de congés, payés suivant sa moyenne hebdomadaire, à l'occasion du décès de son père, de sa mère, de ses enfants, de ses frères, de ses soeurs;
- c) tout salarié aura droit à un (1) jour de congé, payé suivants sa moyenne hebdomadaire, à l'occasion du décès de son beau-père, de sa belle-mère.
- 23.02 Tout salarié ayant complété sa période de probation aura droit à une (1) journée de congé payé suivant sa moyenne hebdomadaire à l'occasion de la naissance ou de l'adoption légale d'un enfant.
- 23.03 Ces jours de congés sociaux payés, ayant pour but d'éviter une perte de salaire, ne s'appliquent pas lorsque le salarié est déjà en congé avec solde ou que le salarié est couvert, soit par l'assurance-maladie, soit par la Commission de la santé et sécurité du travail. Il en est de même le samedi et le dimanche ou s'il est en mise à pied.
- 23.04 Le droit aux congés sociaux s'acquiert après avoir complété cinquante-cinq (55) jours de travail au service de l'Employeur.

#### ARTICLE 24 - AUTRES CONDITIONS

- 24.01 Lorsqu'un salarié se blesse en devoir et est incapable

de continuer son travail, il sera rémunéré pour la journée entière de l'accident à son taux moyen de la semaine précédant la journée de l'accident.

- 24.02 L'Employeur accorde à tout salarié travaillant dans la cour et à l'expédition (travaillant régulièrement à l'extérieur) et qui est permanent, un montant de cent vingt-cinq dollars (\$125) au 1er décembre de chaque année afin de lui permettre de se vêtir plus adéquatement pour la saison d'hiver; pour les nouveaux salariés, cet avantage s'applique, si ces derniers sont à l'emploi de la compagnie depuis le 1er août de l'année courante.
- 24.03 L'Employeur s'engage à fournir aux salariés travaillant à la maintenance des sarraux en quantité suffisante.
- 24.04 L'Employeur accorde à chaque salarié travaillant dans le département de la peinture et qui est permanent, un montant de soixante dollars (\$60) pour ceux qui ne portent pas de lunettes et un montant de cent dollars (\$100) pour ceux qui portent des lunettes, au 1er décembre de chaque année pour les vêtements nécessaires, etc. Cet avantage s'applique si le salarié est à l'emploi de la compagnie depuis le 1er août de l'année courante.
- 24.05 Il est entendu que le salarié bénéficiant des avantages prévus aux paragraphes 24.02, 24.03 et 24.04 qui précèdent soit transféré, à sa demande, à une autre fonction, ou mis à pied, ou par son départ, il devra rembourser à l'Employeur la différence proportionnelle entre le montant alloué et la période pendant laquelle il fut attitré à l'occupation.
- Il est entendu que le salarié n'est pas tenu de rembourser aucun montant d'argent à l'Employeur dans les cas suivants:
- 1) Lorsque le salarié travaillant dans la cour ou à l'expédition est transféré à sa demande après le premier mai de chaque année;
  - 2) Lorsque le salarié travaillant dans le département de la peinture est transféré à sa demande après le premier février de chaque année;
  - 3) Les montants prévus ci-haut sont des avances et sont accordés pour une période d'une année débutant à la date du versement.
- 24.06 Un comité sera formé de représentants de l'Employeur d'une part et de représentants du Syndicat d'autre part (comité industriel et de sécurité) pour décider de l'avenir d'un

salarié ayant atteint l'âge de la retraite. Le taux de base de tel salarié sera évalué annuellement et reclassé si nécessaire, en tenant compte de sa capacité physique et des règles de sécurité.

24.07 Evaluation et classification des emplois

Que le système "Evaluation et classification des emplois", tel qu'entendu et initialé par les parties, fait partie intégrante de la présente convention collective.

En cas de mésentente relative à ce système, la procédure d'arbitrage prévue à 17.09 b) s'applique.

ARTICLE 25 - SECURITE AU TRAVAIL

25.01 Les parties s'entendent pour former un comité paritaire de santé et sécurité composé de deux (2) membres de chacune des parties. Pour arriver à leurs fins, les parties utilisent toutes les lois et règlements prévus par les gouvernements et plus particulièrement, la loi sur la santé et sécurité au travail.

Ce comité se réunit sur demande expresse de l'une ou l'autre des parties.

ARTICLE 26 - ANNEXE

26.01 L'annexe A fait partie intégrante de la présente convention collective de travail.

ARTICLE 27 - DUREE DE LA CONVENTION

27.01 La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1er janvier 1982 pour une durée de trente-six (36) mois, ce qui veut dire qu'elle s'applique du 1er janvier 1982 au 30 décembre 1984. Cependant, à la fin de la deuxième (2ème) année contractuelle, c'est-à-dire le 31 décembre 1983, il y aura réouverture des négociations sur les articles 10.01, 11.01, 22.01 et 22.02-1 de la présente convention.

La réouverture de la négociation sur les clauses précitées donne droit à tous les recours prévus par le Code du travail en cas de différend ou de refus de négocier.

27.02 Les parties contractantes à la présente convention, d'un commun accord, acceptent que toutes et chacune des stipulations de ladite convention continuent d'être appliquées pour la durée de la négociation d'une nouvelle convention, de la conciliation et les délais prévus par la loi.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé ce  
d'avril 1982.

8ième jour du mois

SYNDICAT DES SALARIES DES MEUBLES  
ROXTON DE WATERLOO

MEUBLES ROXTON LIMITEE

Jacques Casanov  
Georges Burcombe  
Jean-Claude Lalonde

Rob Smithe  
Denis Muelin

ANNEXE "A"

EVALUATION DES TACHES

CLASSE I

DIRECT:

Sablage final - sableuse vibratrice  
Rapetisser bout de tournage  
Cirer chaises ou lits  
- Emballer chaises  
Emballer tables à café ou lits

INDIRECT:

Transport et nettoyage

CLASSE II

DIRECT:

Sableuse "Lancaster"  
Tour automatique "Mattison" (sans set up)  
Collage de rails en contreplaqué  
Sableuse pour pattes courbées  
Sableuse "Vonnagaut" - dos, bras de chaises et morceaux  
de lampes.  
  
Sableuse à courroie verticale  
Assemblage bras, barreaux ou rack de chaises  
"Set up" des chaises  
Inspection des chaises  
Assemblage dans presse à cabinet  
Inspection des tables à café ou des lits  
Appliquer "sealer" au fusil  
Sabler après l'application du "sealer"  
Polir chaises ou tables à café à la main  
Parer les chaises avant l'emballage

INDIRECT:

Réparation de chaises en sablant après la teinture

### CLASSE III

#### DIRECT:

Passer le bois aux scies de travers  
Transport pour les scies de travers et à refendre  
Aide aux scies à refendre  
Opérateur ou aide - Colleuse électronique  
Aide - Sableuse "Time Saver"  
Aide - Planeur double  
Pliage  
Trier et marquer pour scies à ruban  
Toupie "Onsrud"  
Opérateur creuseuse à fond (sans set up)  
Sableuse "Nash"  
Profileuse avec set up  
Chuck  
Scies jumelles, ébouteuse  
Perceuse à levier  
Pré-assemblage - Département 20 ou 25  
Mortaiseuse automatique "Bacci" (avec set up)  
Aide à la Tenonneuse double  
Perceuse à pédale à l'air  
Perceuse horizontale multiple  
Sableuse "Vonnagaut" - contour de fond, tables, lits  
Sableuse à moulures - petits morceaux  
Assembler tiroirs, pedestals ou frames de tables  
Assembler tables à café ou lits, tables dinette  
Vaporiser et essuyer teinture  
Polir tables ou lits à la machine  
Emballer tables dinette

#### INDIRECT:

Réparation de tables à café ou lits  
Expédition, entreposage, chargement de trains, etc.  
Aide au "Lift truck" pour chaufferies

### CLASSE IV

#### DIRECT:

Trier longueurs derrière planeur des scies de travers  
Opérateur - Scie à refendre No. 202  
Opérateur - Sableuse Time Saver  
Opérateur - Planeur double  
Scie à ruban - petits et moyens morceaux  
Opérateur - Creuseuse à fond (avec set up)  
Scie Variété et Vieille scie  
Mortaiseuse "Router" (sans set up)  
Tenonneuse "Bacci" (avec set up)  
Perceuse multiple "Root" (avec set up)  
Toupie "Richardson" (avec set up)  
Sableuse pour creusage de fond  
Sableuse Pneumatique - Contour de fonds, tables, lits  
Sableuse Finition - Creusage de fond

CLASSE IV

DIRECT:

Sableuse à moulures (grands morceaux)  
Sableuse à courroie horizontale  
Assembler fond et dos de chaises  
Entrelacer les fonds  
Vernir au fusil  
Piler bois dans la cour

INDIRECT:

Sableuse horizontale pour tables  
Sablage des côtés de tables  
Réparation de chaises, tables dinette, items d'Elmira  
Retouchage  
Opérateur "Lift truck" pour pileur

CLASSE V

DIRECT:

Opérateur - Scie à refendre No. 404  
Tour avec tranche (sans set up)  
Scie à ruban (grands morceaux)  
Mortaiseuse "Router" (avec set up)  
Machine à ébouter, percer et chucker (avec set up)  
Perceuse à pédale au pied  
Toupie horizontale (avec "Howzer") (avec set up)  
Tour manuel "Mattison" (sans set up)  
Sableuse pneumatique - morceaux de chaises, lampes, etc.

INDIRECT:

Opérateur "Lift truck" pour chaufferies

CLASSE VI

DIRECT:

Troisième scie de travers  
Perceuse "Greenlee" (avec set up)  
Toupie verticale  
Toupie horizontale  
Remplaçant ne pouvant pas faire tous les "set up Dep. 20  
Tour automatique "Mattison" (avec set up)

INDIRECT:

Camionneur  
Chauffeur de bouilloire  
Maintenance - Classe B

CLASSE VII

DIRECT:

Première et deuxième scie de travers  
Tour avec tranche (avec set up)  
Remplaçant pouvant faire tous les "set up Dep. 20  
Opérateur tenonneuse double  
Tour manuel "Mattison" (avec set up)

INDIRECT:

- Maintenance - Classe A