

No.

10733-01

NOM

H.P. Lyreux Lée

10733-01  
BUREAU DE  
GÉNÉRAL DE TRAVAIL  
MONTREAL  
'81 DEC 17 11 55

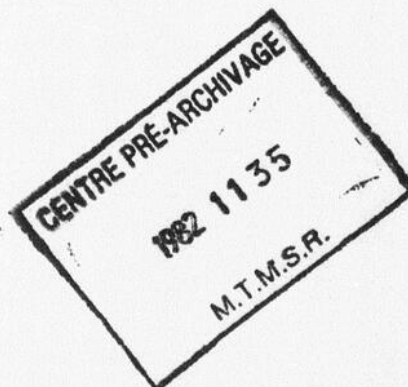
'81 DEC -7 14 04

*mk*  
**PAR MESSAGEUR**

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

ENTRE: H.P. CYRENNE LIMITEE, corporation légalement constituée ayant  
sa place d'affaires en la cité de Victoriaville, Québec  
ses successeurs ou ayant-droits,  
ci-après appelée: L'EMPLOYEUR

ET: UNION INTERNATIONALE DES REMBOURREURS DE L'AMERIQUE DU NORD  
ci-après désignée L'UNION, par l'intermédiaire de son agent  
le Local 573, agissant en son nom et au nom des salariés  
actuels et futurs et désignés collectivement  
LES SALARIES.



ARTICLE 1.- COOPERATION MUTUELLE & RECONNAISSANCE

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

1.02 L'employeur reconnaît l'union comme le seul agent négociateur pour tous ses salariés au sens du Code du Travail, à l'exception des employés de bureau.

ARTICLE 2.- SECURITE SYNDICALE & RETENUE DES COTISATIONS

- 2.01 Tous les salariés au service de l'employeur couverts par le certificat d'accréditation émis en faveur de l'union par le Ministère du Travail et de la Main-d'Oeuvre du Québec, auront comme condition d'emploi, à être et à demeurer membres en règle de l'union pour toute la période que l'union maintiendra ce certificat d'accréditation et qu'il ne sera pas révoqué par le Ministère du Travail et de la Main-d'Oeuvre.
- 2.02 L'employeur convient de déduire du salaire de tout salarié couvert par la présente convention collective de travail, dès qu'il aura complété sa période d'essai, le montant hebdomadaire de cotisations syndicales et les frais d'initiation ou d'un montant tel que déterminé par l'union et d'en faire remise au secrétaire-trésorier de l'union, le ou avant le dixième jour du mois suivant ce mois au cours duquel ces quatre (4) ou cinq (5) déductions hebdomadaires selon le cas, auront été faites.
- 2.03 Pour ce qui est des arrérages de cotisations hebdomadaires possibles, ils devront 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 de cinq (\$5.00) dollars à être déduits en plus et en même temps que sa première cotisation syndicale hebdomadaire et ceci sans perdre aucun de ses droits antérieurs syndicaux déjà acquis.
- 2.04 L'employeur s'engage à inscrire sur le T4 "formule des gouvernements fédéraux et provinciaux le montant des cotisations syndicales totales payées par le salarié pour l'année de référence.

ARTICLE 3.- HEURES DE TRAVAIL

3.01 Pour la durée de la présente convention, la semaine régulière de travail sera de quarante-deux (42) heures, réparties de la manière suivante:

Pour les lundi, mardi et mercredi

De 07H00 à 12H00 et de 13H00 à 17H00

Pour le jeudi

De 07H00 à 12H00 et de 13H00 à 16H00

Pour le vendredi

De 07H00 à 12H00 et de 13H00 à 15H00

3.02 Si au cours de la durée de la présente convention collective de travail il y avait une diminution d'heures quelconque décrétées par toute loi provinciale ou arrêté ministériel, l'employeur convient de compenser tous ses salariés à raison de 50% de toute telle réduction d'heures.

3.03 L'employeur peut mettre en vigueur une équipe de nuit, dont la semaine normale de travail ne doit pas excéder celle de l'équipe régulière. Les salariés faisant partie de cette équipe de nuit recevront une prime de trente (\$0.30) cents l'heure.

ARTICLE 4.- TEMPS SUPPLEMENTAIRE

- 4.01 Tout travail accompli en dehors des heures régulières en aucun des jours de la semaine régulière de travail, tel que stipulé à l'article précédent, sera considéré comme temps supplémentaire et rémunéré au taux de temps et demi.
- 4.02 Il est entendu et convenu que tous les salariés seront libres d'accepter ou de refuser de travailler en dehors de leurs heures régulières de travail.
- 4.03 Le temps supplémentaire à être effectué sera d'abord offert à celui qui occupe le poste et sera ensuite offert par ordre d'ancienneté.

ARTICLE 5.- DIMANCHES & JOURS DE FETE GARANTIS

- 5.01 Pour avoir droit au paiement de la fête ci-dessous mentionnée, le salarié devra avoir acquis son ancienneté et devra avoir travaillé au moins sept (7) heures le jour ouvrable qui précède et au moins sept (7) heures le jour ouvrable qui suit ladite fête; les heures perdues devront être au début de la journée. Sauf s'il a eu la permission de s'absenter. La rétribution que les salariés recevront pour chacun de ces jours de fête sera l'équivalent d'une journée de salaire au taux régulier.

le jour de l'An  
le 2 janvier  
le Lundi de Pâques  
la fête de Dollard  
la St-Jean-Baptiste  
la Confédération  
la fête du Travail  
l'Action de Grâces  
le 24 décembre  
le jour de Noël  
le 26 décembre

*le 31 décembre  
un congé mobile entre Noël et le jour de l'an*

- 5.02 Tout travail exécuté le dimanche ou les jours de fête plus haut mentionnés sera rétribué en double par rapport au taux régulier en plus du paiement de la fête.
- 5.03 Si un des congés ci-haut mentionnés tombe un jour non ouvrable, sa célébration sera reportée au jour ouvrable suivant pour lequel les salariés seront alors payés.
- 5.04 Si un jour de fête payé survient pendant la période de vacances d'un salarié, celui-ci aura droit à un jour de vacance additionnel payé, en autant qu'il ait avisé l'employeur avant son départ pour ses vacances.

ARTICLE 6.- PAYE MINIMUM

- 6.01 Tout salarié qui se rapporte au travail comme à l'ordinaire sans avoir été avisé du contraire au préalable sera payé pour au moins trois (3) heures de travail au taux régulier.
- 6.02 Tout salarié rappelé au travail en dehors de ses heures régulières sera payé pour au moins deux (2) heures de travail à temps et demi.

ARTICLE 7.- VACANCES PAYEES

7.01 Tout salarié aura droit à des vacances payées conformément à la Loi des Normes Minimales du Travail de la province de Québec et de ses amendements dont la durée et la rémunération apparaissent au tableau suivant.

| ANNEES DE SERVICE                  | DUREE             | REMUNERATION  |
|------------------------------------|-------------------|---------------|
| <del>Moins d'un an</del> 0 à 2 ans | 3 sem.            | 4%            |
| <del>1 à 2 ans</del>               | <del>3 sem.</del> | <del>4%</del> |
| 3 et 4 ans                         | 3 sem.            | 6.5%          |
| 5, 6 et 7 ans                      | 3 sem.            | 7.5%          |
| 8, 9 et 10 ans                     | 3 sem.            | 8%            |
| 11 et 12 ans                       | 3 sem.            | 8.5%          |
| 13 et 14 ans                       | 3 sem.            | 9%            |
| 15, 16 et 17 ans                   | 4 sem.            | 9.5%          |
| 18 ans et plus                     | 4 sem.            | 10%           |

7.02 Tout salarié ayant travaillé au moins quatre (4) mois de façon continue durant l'année de référence et qui s'absente plus d'un mois pour cause de maladie ou d'accident a droit à la rémunération pour vacances comme suit: Le pourcentage de ses gains auquel il a droit et ajoute 4% du salaire qu'il aurait normalement gagné pendant la période d'absence; s'il a de trois (3) à dix (10) ans de service pour l'employeur et 6% s'il a dix (10) ans et plus.

7.03 La période de vacances sera accordée au cours du mois de juillet de chaque année à la même date que la majorité des entreprises de Victoriaville.

7.04 La troisième semaine de vacances ~~pour ceux qui y ont droit, pourra être prise consécutive aux deux (2) autres semaines, cependant, l'employeur devra en être avisé deux (2) mois à l'avance.~~ La quatrième semaine de vacances pour ceux y ayant droit sera prise à une date convenue entre les deux (2) parties.

7.05 Un salarié qui quitte le service de l'employeur, pour quelque raison que ce soit aura droit à son allocation de vacances, le jour de paie régulier suivant.

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

ARTICLE 8.- SALAIRES

8.01 Pour la durée de la présente convention collective de travail, le taux d'engagement sera tel que prévu par le Décret relatif à l'Industrie du Meuble du Québec, majoré de vingt (\$0.20) cents l'heure après quarante-cinq (45) jours de travail.

8.02 a) Pour la première année de la convention, l'employeur convient d'accorder une augmentation de salaire de quatre-vingt (\$0.80) cents l'heure. *effectif le 5 oct 81*

b) Pour la deuxième année de la convention, l'employeur convient d'accorder une augmentation de salaire de quatre-vingt (\$0.80) cents l'heure. *effectif le 4 octobre 82*

c) Pour la troisième année de la convention, l'employeur convient d'accorder une augmentation de salaire de quatre-vingt (\$0.80) cents l'heure. *effectif le 3 octobre 83*

ARTICLE 9.- INDEXATION AU COUT DE LA VIE

- 9.01 A compter du 1er mars 1983, l'employeur convient d'accorder aux salariés de la main-d'oeuvre directe et indirecte, une augmentation additionnelle sur celle prévue à l'annexe, basée sur le coût de la vie de l'année de calendrier 1982.

Les parties conviennent de se baser exclusivement sur les données publiées par le bureau de la Statistique Canada relativement à l'indice des prix à la consommation (tous les éléments) Canada (base de 1971-100 ou toute autre base de calcul y étant substituée par le bureau de la Statistique du Canada).

Le pourcentage en surplus de 12% d'augmentation sera compensé de la façon suivante:

EX: 12.5 (coût de la vie) moins 12% base de l'indexation, égalera 0.5% à compenser.

0.5% X le taux de base moyen effectivement payé au 31 décembre 1982 à l'ensemble des salariés de la Compagnie H.P. Cyrenne Limitée.

Ce taux devra être conforme au taux publié par le Comité Paritaire de l'industrie du Meuble au Québec.

EX:  $\$7.20/\text{heure} \times 0.5\% = .036$  qui sera traduit par 0.04 cents d'augmentation additionnelle. Le cent sera complété en plus si le troisième décimal est cinq (5) et plus et sera ramené si le troisième décimal est quatre (4) et moins.

- 9.02 A compter du 1er mars 1984, l'employeur convient d'accorder aux salariés de la main-d'oeuvre directe ou indirecte, une augmentation additionnelle sur celle prévue à l'annexe, basée sur le coût de la vie de l'année de calendrier 1983.

Les parties conviennent de se baser exclusivement sur les données publiées par le bureau de la Statistique Canada relativement à l'indice des prix à la consommation (tous les éléments) Canada (base de 1971 = 100 ou toute autre base de calcul y étant substituée par le bureau de la Statistique du Canada).

Le pourcentage en surplus de 11% d'augmentation sera compensé de la façon suivante:

EX: 11.5% (coût de la vie) moins 11% base de l'indexation, égalera 0.5% à compenser.

0.5% X le taux de base moyen effectivement payé au 31 décembre 1983 à l'ensemble des salariés de la Compagnie H.P. Cyrenne Limitée.

Ce taux devra être conforme au taux publié par le Comité Paritaire de l'Industrie du Meuble au Québec.

EX:  $\$7.20/\text{heure} \times 0.5\% = .036$  qui sera traduit par 0.04 cents d'augmentation additionnelle. Le cent sera complété en plus si le troisième décimal est cinq (5) et plus et sera ramené si le troisième décimal est quatre (4) et moins.

ARTICLE 10.- FONDS DE SANTE & DE BIEN ETRE DE L'UNION

10.01 L'employeur s'engage à faire partie du Fonds de Santé et de Bien-Etre de l'union et à y contribuer chaque mois pendant la durée de cette convention collective de travail y compris toute prolongation ou tout renouvellement de cette convention, une somme d'argent d'un montant égal à 3.2% du total des gages bruts mensuels des salariés qui sont assujettis à et couverts par ladite convention collective de travail ou qui sont représentés par cette union, en conformité des termes de l'entente supplémentaire du Fonds de Santé et de Bien-Etre de l'union laquelle a été antérieurement ou simultanément par les présentes, selon le cas, exécutée par les parties; ladite entente supplémentaire du Fonds de Santé et de Bien-Etre de l'union est incorporée dans et fait partie de cette convention et de toute convention collective de travail qui lui succédera; par laquelle l'employeur s'engage à participer et à contribuer audit Fonds, comprenant tout renouvellement ou toute prolongation desdites conventions comme s'ils étaient contenus dans ladite convention collective de travail avant son exécution; excepté cependant, que les parties conviennent que pour les fins de couverture du Fonds de Santé et de Bien-Etre de l'union, l'employeur sera exempt de rapporter au Fonds et depayer des contributions pour les salariés nouvellement embauchés avant le premier mois calendrier suivant immédiatement l'expiration de trente (30) jours de la date du commencement de leur emploi sauf dans le cas des salariés qui ont été antérieurement assurés par le Fonds, et fera les contributions tel que requis dans cette convention à partir du premier mois calendrier suivant immédiatement la date de commencement de tels salariés.

ARTICLE 11.- ANCIENNETE

- 11.01 L'ancienneté d'un salarié sera établie après une période d'essai de quarante (40) jours ouvrables, durant laquelle période, il est sujet à renvoi sans grief.
- 11.02 L'ancienneté sera comptée de la date du premier jour de travail du salarié et s'appliquera sur la base de l'usine en entier.
- 11.03 Un salarié devra être indiqué sur la liste d'ancienneté immédiatement après la période d'essai.
- 11.04 Dès que cette convention sera en vigueur une liste d'ancienneté devra être préparée avec le nom de tous les salariés de l'employeur et de leur date d'engagement. Une copie de la liste d'ancienneté sera affichée dans l'usine et une autre copie envoyée à l'union. Cette liste devra être révisée une fois par six (6) mois et une liste indiquant les noms des salariés qui auront été ajoutés ou enlevés devra être envoyée à l'union.
- 11.05 L'ancienneté sera déterminée d'après le temps à l'emploi de l'employeur plus le temps perdu n'excédant pas une année.
1. pour renvoi temporaire du au manque de travail;
  2. pour raison de maladie ou d'accident;
  3. pour absence autorisée pour raison personnelle;
  4. pour transfert en dehors de l'unité de négociation.
- 11.06 Dans le cas d'accident de travail, l'ancienneté se maintient et s'accumule sans limite de temps, pourvu qu'il n'aille pas travailler pour un autre employeur.
- 11.07 Le statut d'ancienneté d'un salarié sera brisé et il ne pourra se prévaloir de ce droit s'il a:
1. laissé volontairement son emploi;
  2. été congédié pour juste cause;
  3. été absent de son travail pour une période de plus d'une année, à moins qu'il se soit absenté pour la maladie, un accident, un manque de travail ou pour les affaires de l'union et enfin dans le cas où le plan ou son département ait été fermé;
  4. manqué, sans raison valable de se rapporter à l'usine dans les cinq (5) jours de la réception de l'avis après avoir été rappelé à la suite d'un renvoi temporaire.

ARTICLE 12.- MISES A PIED

- 12.01 En cas de réduction du volume d'ouvrage, la semaine de travail est maintenue pour les salariés gardés à l'emploi de l'employeur et les mises à pied doivent se faire dans l'ordre inverse de leur date d'embauchage.
- 12.02 Tout salarié dont le poste est fermé à l'occasion d'une mise à pied peut déplacer un autre salarié moins ancien que lui occupant un poste dans un autre emploi. Le salarié bénéficiera alors d'une période de cinq (5) jours ouvrables mais ne dépassant pas dix (10) jours pour démontrer ses aptitudes à remplir le poste.
- 12.03 Le salarié déplacé de son poste à l'occasion d'une mise à pied peut à son tour déplacer un autre salarié et alors les dispositions mentionnées au paragraphe 12.02 s'appliquent.
- 12.04 Pour les fins des paragraphes .02 et .03, si le salarié ne démontre pas les aptitudes requises pour remplir le poste dans les périodes mentionnées ci-haut, il sera mis à pied et deviendra alors sujet aux dispositions de l'article 13 de la présente convention.
- 12.05 L'employeur remettra les avis de mises à pied au comité d'usine et aux salariés concernés deux (2) jours ouvrables précédant telles mises à pied.
- 12.06 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 11.07.
- 12.07 L'employeur doit aviser le comité d'usine aussi à l'avance que possible, mais toujours dans les délais prévus par la loi, de l'éventualité de toutes mises à pied permanentes susceptibles de toucher dix (10) salariés ou plus.

ARTICLE 13.- RAPPELS

- 13.01 Les noms des salariés mis à pied seront inscrits sur une liste de rappel. Une copie de cette liste sera remise au comité d'usine et une autre copie sera affichée sur le tableau d'affichage de l'usine.
- 13.02 Lors d'un rappel, les salariés doivent être rappelés au travail dans l'ordre inverse de leur mise à pied, conformément aux dispositions de l'article 12.02, quant à la période d'essai.
- 13.03 Le salarié qui a accepté de remplir un autre poste dans l'usine lors de la mise à pied a priorité selon son ancienneté sur les salariés dont les noms sont sur la liste de rappel pour retourner à son propre poste s'il y a réembauchage.
- 13.04 Un salarié n'est pas tenu d'accepter un rappel pour un autre poste que le sien, si d'autres salariés moins anciens que lui sont sur la liste de rappel, toutefois, l'employeur est tenu de le rappeler pour tout poste y compris le sien.
- 13.05 Un salarié peut refuser un rappel sur son propre poste sans perdre pour autant ses droits, si le rappel est inférieur à dix (10) jours ouvrables.
- 13.06 Un salarié qui est déplacé de son poste à l'occasion d'une mise à pied peut s'il le désire retourner à son poste lorsque la situation est redevenue normale, toutefois, un salarié qui le désire pourra continuer d'occuper le poste auquel il a été déplacé ou qu'il a accepté à l'occasion d'un rappel, à condition que ce poste soit devenu vacant. Tel salarié devra se soumettre aux dispositions de l'affichage des tâches. Si l'ancienneté de ce salarié lui permet d'obtenir le poste auquel il a été déplacé, on soustraira de sa période de formation le temps que ce salarié aura travaillé sur ce poste lors de la période de mise à pied.

#### ARTICLE 14.- AFFICHAGE DE POSTES

14.01 Toute occupation permanente, vacante ou nouvellement créée doit être affichée pendant deux (2) jours ouvrables au tableau d'affichage destiné à l'union; dans l'application du présent article, les postes mentionnés à l'Annexe "A" seront considérés comme occupations permanentes. L'avis mentionné plus haut doit comporter:

- a) le nombre de postes ouverts;
- b) la définition de l'emploi;
- c) le taux du poste.

L'employeur affichera le taux du poste. Ce taux ne sera jamais inférieur au plus bas taux payé dans l'usine pour ce poste.

Lorsqu'un salarié obtient un poste par voie d'affichage, la différence entre son salaire et le salaire affiché sera comblé par des augmentations de vingt-cinq (\$0.25) cents l'heure tous les six (6) mois en plus des augmentations de salaire prévues à l'article 8.

14.02 Les salariés intéressés doivent faire application dans les deux (2) jours ouvrables mentionnés plus haut. L'employeur doit faire son choix, en tenant compte de l'ancienneté dans les deux (2) jours ouvrables suivant la fin de l'affichage et affiché un avis à cet effet.

14.03 Pour chaque poste affiché, il y aura une période de formation de quinze (15) jours ouvrables. Si durant cette période, le salarié ne démontre pas ses aptitudes à remplir le poste en question, il retourne à son ancien poste au taux de salaire prévalant avant son transfert, si également durant la période de formation le salarié désire retourner à son ancien poste il pourra le faire et ce au taux de salaire prévalant avant son transfert, dans ce cas le poste sera attribué au candidat suivant ayant le plus d'ancienneté sur la liste d'affichage selon la procédure normale.

14.04 L'employeur convient que le salarié choisi qui remplit un poste affiché sera confirmé à son nouveau poste à la fin de la période de quinze (15) jours ouvrables et l'employeur devra donner avis par écrit, au comité d'usine.

14.05 La publication d'un affichage est valide pour une période de deux (2) mois calendrier, avant d'être répétée, s'il y a encore vacance.

14.06 L'employeur devra remettre copie de l'avis d'affichage au comité d'usine au moins une journée ouvrable avant l'affichage sur le tableau d'affichage.

14.07 Il est entendu que les contremaîtres ou ceux d'un rang supérieur n'interviendront pas auprès des salariés pour forcer ceux-ci à

14.07 (suite) signer ou à ne pas signer à l'affichage.

ARTICLE 15.- ABOLITION DE POSTES

15.01 Si l'employeur aboli un poste, le titulaire du poste ainsi aboli a préférence sur tout autre candidat dès qu'un poste est ouvert, le tout sujet aux dispositions de l'article 14.04. Le ou les salariés affectés pourront également déplacer un autre salarié conformément aux dispositions de l'article 12.02

ARTICLE 16.- CONTRATS A FORFAIT

16.01 L'employeur convient de ne pas octroyer à des entrepreneurs extérieurs du travail effectué habituellement par les membres de l'unité de négociation si cet octroi est la cause directe de mises à pied.

ARTICLE 17.- CHANGEMENTS TECHNIQUES OU TECHNOLOGIQUES

17.01 Lorsqu'un projet de modifications d'ordre technique ou technologique a pour effet de provoquer d'une façon directe des mises à pied, le comité d'usine et les salariés concernés devront recevoir un avis écrit d'au moins deux (2) mois.

17.02 Dans le cas où un ou plusieurs salariés voient leur poste aboli à cause d'un changement technique ou technologique, le ou les salariés ainsi affectés auront priorité sur les nouvelles machines ou les nouveaux postes créés par ces changements. L'employeur accordera une période de recyclage suffisante pour juger des qualifications du candidat. Les salariés affectés pourront également déplacer un autre salarié, conformément aux dispositions de l'article 12 de la présente convention.

ARTICLE 18.- TABLEAUX D'AFFICHAGE

18.01 L'union pourra afficher, sur des tableaux fournis par l'employeur dans l'usine, les avis et communiqués ayant trait aux affaires de l'union.

ARTICLE 19.- SECURITE & SANTE

- 19.01 L'employeur convient de maintenir de façon prioritaire des normes adéquates de sécurité, de santé et d'hygiène dans l'usine en vue de prévenir les accidents et les maladies industrielles. L'employeur accepte d'établir et de maintenir des conditions et des méthodes de travail assurant la santé, la sécurité et l'hygiène des salariés.
- 19.02 L'employeur devra maintenir dans l'usine une trousse complète de premiers soins. Un secouriste qualifié et en son absence un substitut qualifié sera en devoir durant les heures de travail dans l'usine. L'employeur assumera les frais d'un cours de secourisme à une personne de l'usine. Cette personne sera choisie par le comité de sécurité. Ce cours de secourisme sera dispensé dans les six (6) mois de la signature de la présente convention.
- 19.03 L'employeur s'engage à fournir gratuitement si nécessaire gants, protecteurs auditifs et verres protecteurs réguliers et à entretenir ces équipements.
- 19.04 Il est entendu qu'un comité de sécurité sera formé à la signature de cette convention et ce comité sera composé de quatre (4) membres, soit deux (2) du côté patronal et deux (2) du côté syndical et que les réunions de ce comité se tiendront au moins une fois par mois sur les heures de travail et sans perte de salaire pour les membres syndicaux de ce comité.
- 19.05 Le comité de sécurité sera informé de tous les accidents et maladies industrielles reliés au travail chez H.P. CYRENNE LIMITEE et il pourra faire enquête sur la nature et les causes de ces accidents et maladies en tout temps.
- 19.06 L'employeur s'engage à mettre en marche et à exécuter les recommandations du comité de sécurité sur la prévention des accidents et maladies industrielles.
- 19.07 a) Si un salarié juge une tâche dangereuse pour sa sécurité, il en averti immédiatement son contremaître qui verra à éliminer les causes de danger. Si le salarié n'est pas satisfait, le contremaître devra convoquer immédiatement le comité de sécurité, qui pourra arrêter l'opération s'il la juge dangereuse pour le salarié jusqu'à ce qu'un correctif y soit apporté.
- b) En aucun temps, les salariés ne sont tenus de s'exposer au-delà des risques normaux du travail qui leur sont assignés.

19.08 Si l'employeur ou le comité de sécurité conviennent que le danger justifie le refus d'un salarié de remplir son poste, le salarié sera assigné à un autre poste disponible dans l'usine, en conformité avec les dispositions d'ancienneté et sans perte de salaire.

19.09 Le salarié pourra si le comité de sécurité ne s'entend pas sur l'arrêt de l'opération, continuer de refuser d'exécuter l'opération concernée jusqu'à ce que le processus d'enquête établi dans la loi sur la santé et la sécurité soit complété et qu'une décision finale et exécutoire soit rendue ou jusqu'à ce qu'un correctif soit apporté suite aux recommandations de l'inspecteur.

19.10 L'employeur convoquera le membre de l'unité de négociation qui a déposé la plainte lorsqu'un inspecteur du gouvernement fera une visite au sujet de cette plainte.

ARTICLE 20.- TRAVAIL SYNDICAL

- 20.01 Tout officier ou membre de l'union, n'excédant pas deux (2) à la fois a la permission de prendre congé, sans salaire pour transiger les affaires de l'union.
- 20.02 Tout membre du comité d'usine à l'emploi de H.P. CYRENNE LIMITEE maintiendra une ancienneté au-dessus de tout salarié pour la durée de son mandat en ce sens qu'il est le dernier mis à pied et le premier rappelé au travail.
- 20.03 Tout officier autorisé ou représentant de l'union aura accès à l'usine durant les heures de travail après un avis raisonnable dans le but de participer au règlement de disputes et griefs et d'enquêter sur les points couverts par cette convention et pour les buts basiques d'appliquer les principes et les stipulations contenus dans cette convention.

ARTICLE 21.- PERIODES DE REPOS

21.01 Tous les salariés auront droit à une période de repos payée de quinze (15) minutes au cours de chaque demi-journée de travail. Le repos sera obligatoire pour tous les salariés.

ARTICLE 22.- CONGES SOCIAUX

22.01 L'employeur convient de payer ses salariés pour les trois (3) jours ouvrables suivant le décès d'un membre de leur famille immédiate jusqu'à et incluant:

père, mère, soeur, frère, beau-père, belle-mère, bru et gendre.

Dans le cas du décès du conjoint d'un salarié, l'employeur paiera cinq (5) jours ouvrables.

Dans le cas du décès de l'enfant d'un salarié, l'employeur paiera quatre (4) jours ouvrables.

Dans le cas du décès du beau-frère ou de la belle-soeur d'un salarié l'employeur paiera un jour ouvrable.

L'employeur paiera un jour ouvrable au salarié dont la conjointe aura donné naissance à un enfant ou à l'occasion de l'adoption d'un enfant.

ARTICLE 23.- ACCIDENTS DE TRAVAIL

- 23.01 Lorsqu'un salarié subit un accident de travail chez H.P. CYRENNE LIMITEE et qu'il doit s'absenter pour aller à l'hôpital ou chez un médecin, il n'y aura aucune perte de salaire pour ces heures perdues jusqu'à concurrence de la journée entière.
- 23.02 Un salarié handicapé à la suite d'accident au travail ou maladie industrielle chez H.P. CYRENNE LIMITEE et qui à son retour au travail ne peut reprendre le travail qu'il accomplissait normalement aura préférence sur tout autre salarié lors d'ouverture d'un poste à condition de pouvoir accomplir ce nouveau poste, suivant les exigences normales.
- 23.03 Lorsque le salarié qui a été victime d'un accident de travail et qui a été autorisé à reprendre le travail, doit s'absenter en dehors de l'usine pour subir des traitements additionnels en rapport avec l'accident dont il a été victime, il sera considéré à son travail et payé à son taux horaire pour le temps perdu pour tels soins. Il devra remettre à l'employeur l'indemnité compensatrice qu'il recevra de la C.S.S.Tet signera un engagement à cet effet.

ARTICLE 24.- COMITE D'USINE

- 24.01 Les salariés seront représentés par un comité d'usine formé de trois (3) personnes choisies parmi et par eux-mêmes.
- 24.02 Le comité d'usine a droit et est autorisé par et au nom des salariés à discuter et à régler avec l'employeur toutes les questions en rapport avec les termes et conditions de la présente convention.
- 24.03 L'employeur devra être informé des noms des membres du comité d'usine ainsi que du nom des personnes qui pourraient être appointées pour les remplacer.
- 24.04 Les réunions entre le comité d'usine et l'employeur seront tenues durant les heures de travail et à la suite d'entente entre l'employeur et le comité d'usine.

ARTICLE 25.- PROCEDURES DE REGLEMENT DE GRIEFS

25.01 Un grief comprend toute mésentente relative aux conditions de travail ou d'emploi prévues à la convention, concernant, un, plusieurs ou la totalité des salariés ou l'union.

Il est convenu que l'union ou tout salarié peut soulever des griefs dans le cas de mésentente relative à l'interprétation ou l'application de la convention collective ainsi que dans les cas de mesures disciplinaires ou de renvois.

Dans le cas de griefs logés par l'union, les griefs devront être mis par écrit et seront présentés à la deuxième étape de la procédure de grief.

A chacune des étapes de la procédure de griefs, il y aura discussion au sujet du grief sur les heures de travail sans perte de salaire pour les représentants syndicaux et pour les salariés concernés.

25.02 PREMIERE ETAPE: En premier lieu, seul ou accompagné de son délégué tenté de régler le cas avec son contremaître, ce dernier devra rendre une décision au cours des deux (2) jours ouvrables qui suivent le dépôt du grief.

DEUXIEME ETAPE: Si le salarié ou l'union n'est pas satisfait de la décision du contremaître, le comité d'usine soumettra le cas par écrit à l'employeur et une décision écrite devra être rendue dans les cinq (5) jours ouvrables du dépôt du grief en deuxième étape.

25.03 Si un grief implique plus d'un salarié, il sera considéré comme collectif et pourra être déposé directement à la deuxième étape.

ARTICLE 26.- ARBITRAGE

- 26.01 Lorsqu'un grief est porté à l'arbitrage, les parties essaieront de s'entendre sur le choix d'un arbitre unique. Lorsque l'employeur et l'union ne pourront s'entendre sur le choix d'un arbitre, une des parties peut alors demander au Ministre du Travail et de la Main-d'Oeuvre de nommer ledit arbitre.
- 26.02 Pour tout grief soumis à l'arbitrage concernant des mesures disciplinaires la preuve incombe à l'employeur.
- 26.03 Dans les cas de mesures disciplinaires lorsque le grief est soumis à un arbitre, celui-ci peut:
- a) réintégrer le salarié à son poste s'il s'agit de congédiement ou de suspension;
  - b) maintenir les mesures disciplinaires;
  - c) rendre toute autre décision jugée équitable dans les circonstances.
- 26.04 L'arbitre nommé ne pourra amender, altérer ou modifier les termes de la présente convention ou y ajouter quoi que ce soit, mais en tout temps devra rendre une décision équitable.
- 26.05 Chacune des parties paie son représentant et la moitié des honoraires et dépenses de l'arbitre.
- 26.06 Tout congédiement basé sur la cause qui détermine le grief, se trouvera suspendu durant toute la période de règlement du grief, sauf dans le cas de vol, sabotage ou assaut grave.

ARTICLE 27.- GREVE & CONTRE GREVE

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

ARTICLE 28.- NON RESPONSABILITE

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

ARTICLE 29.- NON DISCRIMINATION

29.01 L'employeur et l'union conviennent de n'exercer aucune discrimination envers aucun des salariés pour quelque raison que ce soit.

ARTICLE 30.- PROTECTION EN CAS DE FERMETURE D'USINE

30.01 L'employeur s'engage à aviser le comité d'usine et les salariés concernés au moins deux (2) mois à l'avance de son intention de fermer son usine actuelle.

ARTICLE 31.- COMITE DE NEGOCIATION

31.01 L'employeur reconnaît le comité de négociation de l'union composé de trois (3) salariés. Les fonctions de ce comité sont limitées à la préparation et à la négociation de la prochaine convention. Les négociations de contrat se feront durant les heures régulières de travail sans perte de salaire. Elles pourront se prolonger après entente mutuelle entre les deux (2) parties.

ARTICLE 32.- LIMITATION DES AGENTS AUTORISES

- 32.01 Il est par la présente entendu qu'aucune personne n'est autorisée d'agir comme ou de 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'un tel appointment et de la portée de l'autorité d'un tel agent.
- 32.02 Il est par la présente entendu que les personnes suivantes seulement, seront considérées les agents autorisés des parties respectives pour le but de remplir les termes de cette convention.
- 32.03 Les représentants dûment autorisés de l'union seront:
- a) Agent d'affaires (ou président de l'union locale où l'union locale n'a pas d'agent d'affaires 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 est fait connaître à l'employeur par communication écrite de l'Union Internationale.
- 32.04 Les représentants dûment autorisés de l'employeur seront:
- a) Le gérant de l'usine;
  - b) Toute autre personne autorisée par l'employeur d'agir comme tel dont l'identité et l'étendue de l'autorité a été fait connaître à l'Union Internationale ou à l'union locale, par communication écrite de l'employeur.

ARTICLE 33.- PRIME AU RENDEMENT

33.01 PRINCIPES GENERAUX: L'union reconnaît à l'employeur le droit de rémunérer ses salariés selon un système de prime au rendement.

Toute technique de mesures 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 l'employeur.

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

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

33.03 Une description détaillée des différents éléments composant l'opération est faite et expliquée au salarié, avant qu'une mesure (chronométrage) ayant pour objet immédiat l'établissement d'un standard de production ne soit effectué. *à la demande du salarié*

33.04 S'il y a changement dans la méthode si demandée, celle-ci sera expliquée verbalement, par élément, au salarié avant qu'une mesure de temps soit effectuée pour l'établissement d'un standard de production.

33.05 MESURES DE TEMPS: Dans le cas de l'utilisation du chronomètre, la méthode utilisée est, si possible, celle du retour à zéro. En cas de grief, la méthode de "retour à zéro" a priorité.

33.06 ALLURE REGULIERE OU NORMALE:

- a) Le système utilisé est le système international ou (100%), 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.
- b) Le boni débute à une efficacité de 100%.

33.07 L'allure de travail exigible par l'employeur est de 100%.

33.08 Advenant le cas où un salarié n'est pas satisfait d'un nouveau standard il pourra soumettre son grief selon la procédure établie à l'article 25.

33.09 Avant de procéder à l'arbitrage, l'union peut utiliser les services d'un technicien syndical de son choix, l'employeur remettra au technicien syndical les documents pertinents à la cause, à la demande de ce dernier lorsqu'il se rend à l'usine pour prendre des études de temps.

33.10 Pour les fins d'application de cet article, l'arbitre est un expert en étude de temps choisi conjointement par les deux (2) parties; à défaut d'entente, l'arbitre est nommé par le Ministère du Travail conformément à l'article 26.

33.11 Un taux horaire moyen correspondant à leur performance moyenne est payé.

a) Lorsque les standards de production pour les opérations productives nécessitant un temps actuel dépassant cinq (5) heures;

 b) ~~Pour les travaux de réparations qui ne sont pas la faute~~  
*lorsque le salarié entraîne un autre salarié*  
~~du salarié;~~

c) Pour les salariés habituellement occupés à des fonctions rémunérées selon le système du rendement sur des postes établis qui doivent travailler à l'heure pour une période excédant cinq (5) heures.

33.12 La performance moyenne de chaque salarié est calculée sur les gains de la semaine précédente.

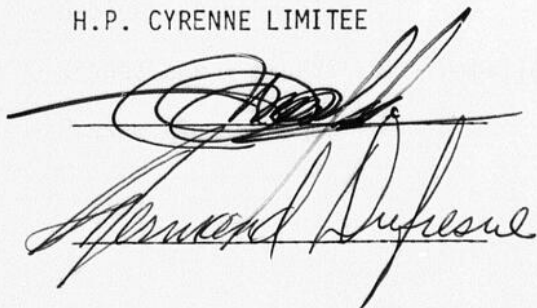
ARTICLE 34.- DUREE DE LA CONVENTION

34.01 La présente convention demeurera en vigueur du 5 octobre 1981  
au 5 octobre 1984.

34.02 Les termes de cette convention demeureront effectifs et en vigueur  
durant les négociations de son renouvellement.

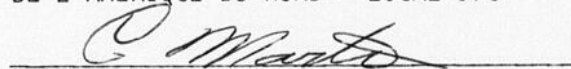
34.03 EN FOI DE QUOI, les parties aux présentes ont signé à VICTORIAVILLE,  
QUEBEC, ce 2 ième jour du mois de décembre 1981.

H.P. CYRENNE LIMITEE

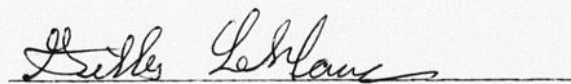


Signature of H.P. Cyrenne Limitee

UNION INTERNATIONALE DES REMBOURREURS  
DE L'AMERIQUE DU NORD - LOCAL 573



Signature of C. Mante



Signature of Gilles Leblanc



Signature of Andre Carignan



Signature of Jean-Pierre Gallant

Jean-Pierre Gallant

ANNEXE "A"

POSTES PERMANENTS

- Ebouteuse
- Déligneuse
- Moulureuse
- Profil
- Sculpeuse
- Tours
- Sableuse automatique
- Sableuse à courroies
- Inspecteur - expéditeur - emballer
- Presse électronique