

'84 MAR 15 15 05

0205

08395-6

Ministère du Québec
Travail
Commissaire
du travail

DÉPÔT

Dépôt N°: 8404021

Le dépôt, suivant l'article 72 du code du travail, le document ci-dessous

Certificat accordé Dépôt refusé

Objet 1^{ère} convention Renouvellement Entente Autres Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances **M-17916-03**

Date Signature **84-03-09** Reception **84-03-15** Durée Du **84-03-09** Au **85-12-31** Nombre de salariés régis par la convention collective **50**

Association	Employeur
<input type="checkbox"/> Déposant Synd. des Salariés du Bois Ouvré de Robert & Robert, aff. à la CSD 1027 rue Pacifique Sherbrooke, Qué J1H 2G3	<input type="checkbox"/> Déposant Robert & Robert (1978) Limitée 920 rue Principale Nord St-François Xavier de Brompton JOB 2V0
<input checked="" type="checkbox"/> Déposant, si autre que les parties Centrale des Syndicats Démocratiques Att.: M. Jocelyn Lavoie 1027 rue Pacifique Sherbrooke, Qué J1H 2G3	Région 05-00 Activité 2541 (5) Affiliation 9

Handwritten initials: JAP

Handwritten: 2541 OK

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 Voir au verso pour les codes

Remarques

Dans votre dossier au Ministère, le nom de l'employeur est: Robert & Robert Limitée. Il y aurait lieu d'indiquer tout changement afin d'éviter toute erreur administrative. Merci

Pour le commissaire général du travail

Signature Odette McMullen /sg <i>CPM</i>	Date 84-04-04
--	-------------------------

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

RECHERCHE

'84 MAR 15 15 05

8395-6

CONVENTION COLLECTIVE INTERVENUE

ENTRE:

ROBERT & ROBERT (1978) LIMITEE,

Ci-après appelé: L'EMPLOYEUR

ET:

SYNDICAT DES SALARIES DU BOIS OUVRE
DE ROBERT & ROBERT,
affilié à la C.S.D.

Ci-après appelé: LE SYNDICAT

- 1.01 L'Employeur reconnaît le Syndicat comme le seul agent négociateur et mandataire, en matière de conditions de travail des salariés visés par l'accréditation syndicale émise par le Service du Droit d'Association, Ministère du Travail et de la Main-d'Oeuvre, en date du 27 mai 1983.
- 1.02 La convention s'applique à tous les salariés visés par l'accréditation syndicale concernée.
- 1.03 Il est entendu que les employés exclus de l'unité de négociation n'accompliront normalement pas les tâches accomplies par les employés couverts par la présente convention. La présente clause ne s'applique pas dans le cas de dépannage temporaire ou de force majeure, et pour tout genre de travail pouvant aider au bon fonctionnement de l'usine sans toutefois remplacer comme tel un salarié au travail, et ce, pour les contremaîtres jusqu'à concurrence de trois (3) de jour de un (1) de nuit.
- Cependant, le présent article ne s'applique pas s'il y a vingt-deux (22) salariés ou moins, affectés à la production, présents au travail.
- 1.04 L'Employeur avisera le Syndicat des contrats à forfait qu'il pourrait octroyer.

2.01

Il est reconnu par le Syndicat que l'Employeur, conformément à ses responsabilités stipulées dans les dispositions de la présente convention, a le droit de:

- A) Administrer et diriger les opérations de son commerce; modifier ou cesser les opérations lorsque nécessaire;
- B) Faire et appliquer les règlements nécessaires et raisonnables concernant la sécurité, le travail, la discipline et la protection des employés et de l'équipement; le tout sujet aux dispositions des articles relatifs aux griefs et arbitrage;
- C) Déterminer les produits à être manufacturés, les méthodes de production, les outils en usage et leur location, les procédés de fabrication et d'assemblage dans tous leurs aspects et le contrôle de l'emploi des matériaux nécessaires;
- D) Engager, renvoyer, transférer, promouvoir, démettre, effectuer une mise à pied, rappeler après une mise à pied et discipliner les employés, le tout sujet aux dispositions de la convention collective et aux droits d'un employé concerné de soumettre un grief.

3.01

Interprétation:

1. L'Emploi du genre masculin comprend et inclut le féminin en tenant compte du contexte et le singulier comprend le pluriel;
2. Les dispositions de la convention s'interprètent les unes par les autres en donnant à chacune le sens qui résulte de l'acte en entier.

3.02

Validité:

La nullité de l'une ou l'autre des dispositions de la convention, par suite d'une loi applicable ou réglementation d'ordre public, ne peut affecter la validité des autres dispositions de cette convention.

La convention est alors automatiquement amendée de façon à la rendre conforme à la loi ou telle réglementation, si elle est obligatoire.

4.01

Dans la présente convention collective, à moins que le contexte ne s'y oppose, les expressions et les termes suivants signifient:

a) Convention

La présente convention collective de travail.

b) Grief

Toute mécontente relative à l'interprétation ou à l'application de la convention.

c) Mise à pied

Perte temporaire d'emploi d'un salarié due à un manque d'ouvrage.

d) Représentant syndical

De façon générale, ce terme désigne un permanent syndical ou toute personne dûment mandatée par le Syndicat pour le représenter en vue de l'application et de l'interprétation de la convention.

e) Salarié

Les salariés visés par le certificat d'accréditation décrit au paragraphe 1.01.

f) Salarié régulier

Tout salarié ayant terminé sa période probatoire.

g) Salarié à l'essai

Tout salarié dont la période probatoire n'est pas terminée.

h) Conjoint

L'homme et la femme:

1) qui sont mariés et cohabitent, ou

2) qui vivent ensemble maritalement et qui:

i) résident ensemble depuis trois (3) ans ou depuis un (1) an si un enfant est issu de leur union; et

ii) sont publiquement présentés comme conjoints.

i) Fonction

Signifie l'ensemble des tâches, devoirs et responsabilités remplis par un salarié.

j) Heures de travail

On désigne comme heures de travail à être rémunérées non seulement les heures où en fait un salarié travaille mais encore celles où il est à la disponibilité de son Employeur, à moins que son Employeur l'ait avisé de son congé libératoire.

k) Taux horaire de base effectif

Les taux horaires des classes spécifiées à l'appendice "A" ou le taux horaire de base convenu entre le salarié et l'Employeur si ce dernier est supérieur au taux horaire des classes de la convention.

l) Etudiant

Salarié qui fréquente une maison d'éducation de façon habituelle et dont la durée d'emploi n'excède pas soixante-cinq (65) jours ouvrables par année.

- 5.01 Tous les salariés actuels doivent, comme condition du maintien de leur emploi, être et demeurer membres en règle du Syndicat pendant la durée de la convention.
- 5.02 Tout nouveau salarié assujetti à la convention doit devenir membre du Syndicat dans les sept (7) jours de calendrier suivant sa première journée de travail et ce, comme condition du maintien de son emploi.
- 5.03 Si un salarié cesse d'être membre du Syndicat ou si un nouveau salarié refuse d'y adhérer ou s'oppose au paiement de la cotisation syndicale ou d'un montant égal à la cotisation syndicale, le Syndicat en avise l'Employeur et celui-ci doit, dans un délai de quinze (15) jours, mettre fin à l'emploi de ce salarié, à moins que dans ce délai, ce dernier se soit conformé aux dispositions du présent article.

Toutefois, l'Employeur n'est pas tenu de remercier un salarié de ses services lorsque ce salarié a été suspendu ou exclu des rangs du Syndicat.

5.04

L'Employeur déduit sur la paie de chaque salarié la cotisation syndicale ou une somme égale à la cotisation syndicale dont le montant est spécifié par écrit à l'Employeur et certifié comme tel par le Syndicat. L'Employeur remet l'argent (ainsi perçu, vers le vingt (20) du mois suivant) le mois où les cotisations ont été prélevées et ce, par chèque payable au Syndicat et adressé au représentant autorisé du Syndicat. La remise doit être accompagnée d'une liste des salariés indiquant le montant perçu de chacun d'eux et d'une liste des salariés embauchés au cours du mois précédent.

Toutefois, un salarié ne recevant pas de salaire n'est pas tenu de payer la cotisation syndicale rétroactivement.

6.01

Le Syndicat peut désigner un délégué syndical par département et en fait connaître le nom à l'Employeur. Le Syndicat doit aviser l'Employeur de tout changement de délégué syndical.

Pour les fins d'application de ce paragraphe, l'Employeur reconnaît les départements suivants:

1. la cour, le débitage, machinage, moulurière et machine à tenon I;
2. entretien et réparation, camionnage;
3. assemblage;
4. inspection, expédition, réception;
5. équipe de nuit.

6.02

Ce délégué syndical a pour fonction de veiller à l'application de la convention. Avec la permission de son supérieur, qui ne lui est pas refusée sans motif valable, il peut quitter son travail, sans perte de traitement, pour discuter avec l'Employeur de tout problème qui requiert une solution immédiate ou pour assister à une réunion convoquée par l'Employeur.

6.03

- a) Le représentant syndical peut, sur rendez-vous rencontrer les représentants de l'Employeur pour discuter des problèmes qui peuvent survenir entre les parties;

- b) Le représentant syndical peut rencontrer un salarié pendant les heures de travail, sur les lieux du travail ou au bureau de l'Employeur, lorsqu'une telle rencontre est nécessaire pour lui permettre de se renseigner sur les circonstances qui ont donné lieu à un grief, après que ce grief a été remis à l'Employeur et ce, pour une durée maximale de quinze (15) minutes, immédiatement avant la rencontre prévue au niveau du Comité de relations industrielles. Le représentant doit, au préalable, obtenir l'autorisation de l'Employeur mais cette autorisation ne peut être refusée sans motif valable.

6.04

Les avis de convocation d'assemblée peuvent être affichés sur un tableau mis à la disposition du Syndicat par l'administration.

Tout autre affichage devra porter la signature d'un membre du bureau de direction et être au préalable approuvé par l'Employeur.

7.01

L'Employeur accorde un permis d'absence sans rémunération à deux délégués (un par département) officiellement mandatés par le Syndicat pour le représenter lors des réunions des instances syndicales auxquelles le Syndicat peut être affilié. Le Syndicat doit faire la demande d'absence au moins cinq (5) jours ouvrables à l'avance et ce, pour une durée totale d'au plus trente (30) jours ouvrables par année.

Cependant, au cours d'une année, à l'occasion d'un congrès du Syndicat, l'Employeur accepte de libérer sans solde deux (2) délégués à la fois sans égard aux départements et ce, pour une fois par année.

7.02

Un salarié peut demander à l'Employeur de lui accorder un congé sans solde d'une durée ne dépassant pas douze (12) jours et ce, sans perte d'ancienneté. A la fin de ce congé sans solde, le salarié réintègre la fonction qu'il détenait au moment de son départ, le cas échéant.

Il est cependant entendu entre les parties que congé est accordé ou refusé à la seule discrétion de l'Employeur et ce, sans aucune justification de sa part, et sans aucune possibilité de grief de quelque nature que ce soit.

ARTICLE 8

PROCEDURE DE REGLEMENT DES GRIEFS

8.01 Tout salarié, seul ou accompagné de son délégué syndical ou le Syndicat, peut soumettre un grief par écrit au directeur de production, ou à son remplaçant connu, le cas échéant, dans les dix (10) jours ouvrables de la survenance des faits qui ont donné lieu au grief.

8.02 Le directeur de production ou son remplaçant a un délai de sept (7) jours pour rendre une réponse par écrit, suivant la réception du grief.

8.03 Si le directeur de production ou son remplaçant néglige de répondre dans ce délai ou si la réponse n'est pas satisfaisante, le Syndicat, peut dans les trente (30) jours de calendrier suivant la réponse ou l'expiration du délai prévu au paragraphe 8.02, soumettre le grief à l'arbitrage suivant les dispositions de l'article 9 .

Entre-temps, le comité de relations industrielles sera saisi du grief; il est cependant entendu que ce comité n'a pas de pouvoir décisionnel sur le règlement du grief.

8.04

Grief collectif:

Lorsque plusieurs griefs individuels et de même nature sont soulevés, ils peuvent l'être par un écrit commun et peuvent être traités ensemble afin de simplifier la procédure et éviter des répétitions.

B.05

Tout règlement à intervenir à la suite d'un grief doit faire l'objet d'une entente écrite entre le Syndicat et l'Employeur. Il est convenu que cette entente lie les parties en cause et le salarié concerné.

B.06

Par entente écrite les parties à la procédure de grief peuvent convenir de déroger à la procédure régulière.

9.01 Dans les quinze (15) jours de calendrier suivant la réception par l'une des parties d'une demande d'arbitrage, le Syndicat et l'Employeur tentent de s'entendre sur le choix d'un arbitre.

9.02 Dans le cas où les parties ne peuvent s'entendre sur le choix d'un arbitre, l'une des parties peut demander la nomination de l'arbitre par le Ministre du Travail et de la Main-d'Oeuvre. A ce moment-là, la partie qui fait la demande doit en informer l'autre partie promptement et par écrit, en lui faisant parvenir copie de sa demande.

9.03 Pouvoir de l'arbitre

L'arbitre est le maître des règles de preuve et de procédure. Il a le pouvoir, soit de confirmer la décision de l'Employeur conforme aux dispositions de la convention, soit d'annuler la décision de l'Employeur non conforme aux dispositions de la convention. Sujet aux dispositions de la présente convention. Il peut rendre toute décision nécessaire pour remédier au préjudice subi par une partie ou par tout salarié à la suite d'une violation de la convention. La règle de la prépondérance de la preuve s'applique à l'arbitr

Si l'incident qui a été la cause du grief entraîne une perte ou une privation de salaire ou d'avantages prévus à la convention pour le salarié concerné, l'arbitre peut ordonner que telle perte ou privation soit remboursée en tout ou en partie, avec intérêt, en tenant compte des sommes qu'il aurait pu percevoir ailleurs.

9.04

Dans le cas de mesures disciplinaires, l'arbitre a juridiction pour maintenir, annuler ou modifier la réprimande, la suspension ou le congédiement ou ordonner la réintégration du salarié dans tous ses droits à son emploi au poste de travail qu'il occupait ou à défaut, qu'il aurait pu occuper, ainsi que de décider de toute indemnité en sa faveur pour obtenir le salaire qu'a pu perdre le salarié, mais cette indemnité ne doit jamais dépasser le total du salaire perdu pendant la durée du congédiement ou pendant la suspension, en tenant compte au surplus des salaires que le salarié aurait pu percevoir d'une autre source.

9.05

Les pouvoirs de l'arbitre sont limités à décider du grief au sens de la convention. L'arbitre n'a cependant pas le pouvoir d'ajouter, de soustraire ou d'amender aucune disposition de cette convention.

9.06 Lors de l'audition devant l'arbitre, les parties conviennent de fournir tout renseignement pertinent au litige sans préjudice à leur preuve respective.

9.07 Témoin:

Lorsque la présence d'un plaignant ou d'un témoin est requise à l'audition du grief devant l'arbitre, l'Employeur doit le libérer, sans rémunération, pour la durée de l'audition.

9.08 A) Le président du Syndicat ou son remplaçant désigné peut assister à l'arbitrage et lorsqu'il décide de le faire, il n'a aucune rémunération pour cette absence de son travail.

B) Le délégué syndical peut assister à l'arbitrage et dans un tel cas, l'Employeur lui accorde le droit de reprendre les heures de travail perdues à taux simple, s'il y a disponibilité de le faire;

9.09 La décision de l'arbitre est finale et lie les parties à cette convention de même que tout salarié qui y est assujetti. Cette sentence doit être exécutée dans les délais prévus à la décision de l'arbitre mais jamais plus tard que dans les trente (30) jours de sa signification aux parties, à moins d'un recours spécial légal à l'encontre de cette sentence.

9.10 La décision de l'arbitre doit être communiquée par écrit aux parties dans les trente (30) jours qui suivent la fin de l'audition. Cependant la décision de l'arbitre n'est pas annulée pour la seule raison qu'elle est rendue après l'expiration du délai imparti ou prolongé.

9.11 L'Employeur et le Syndicat assument leurs propres frais d'arbitrage; cependant, les deux parties défrayent à parts égales les honoraires et dépenses de l'arbitre.

- 10.01 Dans les trente (30) jours suivant la signature de la présente convention, un Comité de Relations Industrielles est constitué de trois (3) représentants de l'Employeur et de trois (3) représentant du Syndicat des salariés de l'usine, choisis de départements différents et présents au travail, à l'occasion des rencontre prévues.
- 10.02 Les membres du Comité de Relations Industrielles ont 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.
- 10.03 Le Comité de Relations Industrielles se réunit au moins une fois par mois soit le dernier jeudi de chaque mois à 16:00 heures. Les membres sont autorisés à faire les règlements nécessaires pour assurer le bon fonctionnement du Comité et l'on doit rédiger un procès-verbal de chaque assemblée. Il est entendu que la Compagnie paie le salaire des salariés à compter de 16:00 heures mais avec toutefois un maximum d'une (1) heure à temps simple, advenant le cas où cette réunion dépasse 17:00 heures.

10.04

Le Comité de Relations Industrielles a 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 l'Employeur.

11.01

Le droit:

- 1) L'Employeur peut réprimander, suspendre, congédier tout salarié pour une cause juste et suffisante dont la preuve lui incombe.

- 2) Toute sanction imposée pour infraction, y compris la sévérité de la sanction, en tenant compte des circonstances, peuvent être soumises à la procédure de règlement des griefs et à un arbitre.

11.02

Prescription:

Toute mesure disciplinaire ou manquement enregistré au dossier du salarié doit être automatiquement effacé (e) du dossier du salarié après douze (12) mois de son inscription et/ou après vingt-quatre (24) mois s'il s'agit de récidive dans les cas d'inscription au dossier qui ont fait l'objet de suspension. Aucune mesure disciplinaire ne peut être imposée après dix (10) jours ouvrables de la naissance ou de la connaissance des faits ayant donné naissance à ce manquement ou à cette mesure disciplinaire; à défaut, une telle mesure disciplinaire ou un tel manquement ne peut être invoqué (e) contre un salarié dans l'exercice de ses droits ou devant l'arbitre de grief ainsi que toute mesure disciplinaire ou manquement effacé du dossier.

11.03

Mesures disciplinaires:

Les mesures disciplinaires sont appliquées selon la gravité ou la fréquence des offenses et prennent forme de: la réprimande verbale, écrite, la suspension ou le congédiement.

11.04

1) Dossier du salarié:

Toute mesure disciplinaire ou manquement sauf les réprimandes verbales, doit être par écrit et doit être porté à la connaissance du salarié concerné en même temps qu'il est porté à son dossier, avec copie au Syndicat.

2) Avertissements verbaux:

Les avertissements verbaux (réprimandes) doivent être faits en présence du délégué syndical.

11.05

Avis:

Un salarié suspendu ou congédié doit recevoir, dans les cinq (5) jours ouvrables de la mesure, un avis écrit précisant clairement toutes les raisons d'une sanction de cette nature et copie de cet avis est remise au délégué syndical dans ce même délai.

11.06

Signature d'un rapport disciplinaire:

Si un salarié signe un document touchant un cas disciplinaire, il le fait seulement pour reconnaître le fait qu'il en est ainsi informé et sa signature ne peut être interprétée comme un aveu de culpabilité.

11.07

L'Employeur ne doit exercer des mesures disciplinaires contre un salarié, un représentant syndical, un délégué syndical, dans le cas suivant:

A cause de tout acte ou activités personnelles en dehors des heures de travail non compatibles avec l'exercice des fonctions du salarié en autant que ces actes ou activités ne puissent le mettre en état de conflit avec l'Employeur ou lui causer aucun préjudice que ce soit.

ARTICLE 12

ANCIENNETE

12.01 L'ancienneté signifie la durée de l'emploi d'un salarié au service de l'Employeur, depuis son dernier embauchage.

12.02 Sauf pour les étudiants, l'ancienneté d'un salarié sera établie après une période de probation de soixante-cinq (65) jours travaillés à l'intérieur d'une période de six (6) mois.

A l'acquisition de son droit d'ancienneté, la date présumée d'embauche sera déterminée en reculant de soixante-cinq (65) jours ouvrables

Salarié en période de probation:

Durant qu'il complète sa période de probation, le salarié, exerçant une occupation dans l'unité de négociation, est assujetti à toutes les dispositions de la présente convention mais il n'a aucun recours dans le cas de son déplacement ou de son congédiement ou mise à pied.

12.03

Toute personne exclue de l'unité de négociation, en date de la signature de la présente convention, peut revenir dans l'unité de négociation avec droit d'ancienneté dans les quatre-vingt-dix (90) jours civils suivant la signature de la convention.

Toutefois, pendant la durée de la convention, tout salarié promu à un travail exclu de l'unité de négociation peut revenir dans l'unité avec tous ses droits d'ancienneté, dans les cent vingt (120) jours de travail par année civile, étant entendu qu'il devra toutefois y avoir un délai d'au moins trois (3) mois d'intervalle entre chaque promotion, le cas échéant, à défaut, le salarié n'accumule pas d'ancienneté à compter 121^{lième} journée cumulative de sa promotion. Dans ce cas, l'Employeur avise par écrit le Syndicat que tel salarié est exclu de l'unité de négociation

Perte d'ancienneté:

Un salarié perd son ancienneté:

- a) s'il abandonne volontairement son emploi;
- b) s'il est congédié pour cause juste et suffisante et que ce congédiement, s'il fait l'objet d'un grief, ne soit pas annulé par une entente dans le cadre de la procédure de règlement des griefs ou par une décision de l'arbitre;
- c) s'il est mis à pied:
 - i) pour une période équivalente à son ancienneté s'il a moins de douze (12) mois d'ancienneté;
 - ii) pour une période de douze (12) mois consécutifs s'il a plus d'un (1) an d'ancienneté, mais moins de cinq (5) ans;
 - iii) pour une période de vingt-quatre (24) mois s'il a plus de cinq (5) ans d'ancienneté ou s'il est absent pour cause de maladie.
- d) s'il fait défaut, après une mise à pied, de revenir au travail dans les délais prévus à l'article 12.16
- e) Dans le cas de maladie, après une absence de deux (2) ans ou plus.

Cependant, dans le cas de maladie industrielle ou d'accident de travail, le salarié n'encourt point de perte d'ancienneté durant ladite maladie ou accident de travail, sauf s'il est déclaré invalide.

- f) s'il ne se rapporte pas à son ouvrage durant plus de trois (3) jours consécutifs sans motif valable, le tout sujet à la procédure de grief.

12.05

Liste d'ancienneté:

Tous les salariés visés par le certificat d'accréditation et ayant un droit d'ancienneté, doivent apparaître sur une même liste d'ancienneté établie par l'Employeur. Cette liste d'ancienneté indique nom, prénom, date d'ancienneté de chaque salarié.

La liste officielle d'ancienneté est celle apparaissant à l'appendice "C" partie intégrante de la convention.

Par la suite, la liste d'ancienneté doit être revue, corrigée et remise au Syndicat à tous les six (6) mois. Cette liste d'ancienneté doit être affichée sur les tableaux d'affichage de l'Employeur pour une période de trente (30) jours pour permettre à tout salarié de faire des représentations, après quoi, l'ancienneté de chaque salarié est présumée conforme jusqu'à nouvel affichage, sujet à la procédure du mécanisme de règlement des griefs et d'arbitrage prévue aux articles 8 et 9.

12.06

Application du droit d'ancienneté

Principe général:

- A) Les parties conviennent d'accorder la préférence au salarié qualifié ayant le plus d'ancienneté dans tous les cas de déplacement de main-d'oeuvre, tel que ci-après établi aux articles 12.07 et 12.08;

- B) Aux fins de la présente convention, un salarié qualifié est celui qui est capable d'accomplir les exigences de la tâche.

12.07

Mise à pied et retour au travail:

Dans tous les cas de mise à pied et de retour au travail, la préférence est accordée au salarié ayant le plus d'ancienneté et qualifié en conformité avec les dispositions de l'article 12.06.

Dans l'application de cet article, le fardeau de la preuve incombe à l'Employeur.

12.08

Promotion, tâche nouvelle ou vacante (affichage)

Dans les cas de promotion, de nouvelle tâche ou de tâche vacante, un avis doit être affiché durant trois (3) jours ouvrables, devant contenir les informations suivantes:

- a) Description sommaire de la tâche;
- b) Taux de la classification;
- c) Qualifications de base;

Le salarié désireux d'obtenir ladite tâche ou le délégué de département, par procuration, pourvu que le salarié qu'il représente soit disponible à l'ouverture du poste ou dans les six (6) jours ouvrables suivants, signe son nom sur l'avis durant la période d'affichage.

12.09

L'Employeur peut procéder à l'affichage d'une tâche nouvelle ou vacante pour une date ultérieure, en spécifiant que cesdites tâches seront comblées à une date déterminée.

12.10

Le signataire ayant le plus d'ancienneté, apte à se qualifier dans un délai de cinq (5) jours de travail, obtient la tâche. L'Employeur doit transmettre au Syndicat une copie de l'avis sur le quel les salariés postulants ont apposé leur signature.

L'Employeur doit accorder la tâche au salarié y ayant droit, dans les cinq (5) jours ouvrables suivant l'affichage, à moins qu'une date d'occupation ne soit indiquée, suivant l'article 12.09.

Entre-temps, l'Employeur peut combler ce poste par un salarié de son choix.

Dans l'application de cet article, le fardeau de la preuve incombe à L'Employeur.

12.11

Cependant, durant la période d'essai prévue à l'article 12.10, suivant l'obtention de la tâche par le salarié, ledit salarié peut reprendre son ancienne tâche, s'il le désire, ou l'Employeur, si le salarié n'est pas apte à remplir la tâche, le retourne à son ancienne tâche.

Tout salarié affecté, à la suite d'un affichage, à une tâche, reçoit le taux de salaire de cette tâche à compter du premier jour d'occupation, en autant qu'il conserve cette tâche.

Un poste devenu vacant par suite d'un affichage ne sera affiché que lorsqu'il deviendra définitivement vacant.

12.12

Dans le cas d'affichage de poste d'équipe de nuit, la procédure suivante sera suivie:

- A) Suite à un affichage, le choix du postulant qui aura appliqué suivra les critères établies à 12.10, sauf que le postulant choisi devra, le cas échéant, avoir un remplaçant immédiatement qualifié à son poste de travail, à défaut il ne pourra obtenir ledit poste qu'après avoir entraîné son remplaçant pour qu'il soit qualifié sur son poste de travail;
- B) En l'absence de postulant dans la fonction demandée, l'Employeur peut procéder par assignation d'un salarié qualifié, en procédant par ordre inverse d'ancienneté dans la fonction demandée;

Ce salarié, à la fermeture du poste de l'équipe de nuit, reprendra son poste de travail sur l'équipe de jour.

12.13

Les postes d'aide ou de manoeuvre ne seront pas affichés (de jour ou de nuit) ainsi que les chefs d'équipe.

Toute tâche devenue vacante à la suite de maladie prolongée ou d'accident nécessitant une absence de plus de deux (2) mois sera ainsi traitée:

- a) au terme de ce délai, ce cas sera discuté au Comité de relations industrielles;
- b) s'il semble évident que ce salarié ne reviendra pas dans le mois qui suit, l'on procédera à l'affichage de ce poste à l'intérieur du département concerné;
- c) à la suite de l'affichage de ce poste le postulant sera choisi à l'intérieur dudit département, priorité étant accordée au plus ancien, en autant qu'il soit immédiatement qualifié;
- d) à défaut de retour au travail dans les six (6) mois de son départ, l'Employeur procédera à l'affichage du poste suivant les critères de l'article 12;
- e) Nonobstant ce qui précède, il est entendu que l'Employeur aura toujours la latitude en tout temps de procéder à l'affichage de tel poste lorsqu'il jugera à propos de le faire;

12.15

Retour après absence:

Lors de son retour à la suite d'une absence autorisée par la convention ou à cause d'accident ou de maladie, le salarié absent et les autres salariés affectés par son absence, reprennent leur ancienne tâche ou à défaut, toute autre tâche que leur ancienneté et qualifications leur permettent, suivant les dispositions de la présente convention.

12.16

Il incombe au salarié qui a été mis à pied et sujet à être rappelé d'aviser par écrit le bureau du personnel de sa dernière adresse et l'Employeur sera tenu de communiquer cette nouvelle adresse au comité d'usine. Les rappels au travail seront faits par appel téléphonique à la dernière adresse connue du salarié. A défaut de réponse à ce domicile ou à défaut de se présenter au travail tel qu'accepté par le salarié lors de la conversation téléphonique, l'Employeur procédera par lettre recommandée à la dernière adresse connue du salarié. Ce salarié mis à pied aura alors un délai de cinq (5) jours ouvrables pour communiquer avec son Employeur et retourner au travail et ce, à moins d'empêchement majeur. Les délais sont comptés à partir de la date de l'oblitération de la lettre.

L'Employeur donne au Syndicat la liste des salariés rappelés au travail en y indiquant si le rappel est fait par appel téléphonique ou par courrier recommandé.

Entre-temps, l'Employeur pourra faire appel à un salarié plus jeune en ancienneté.

12.17

Le défaut d'appliquer sur un affichage ou le fait de refuser le poste postulé n'affecte en rien les droits des salariés.

12.18

Un salarié ne sera pas pénalisé par le fait de refuser un transfert, étant entendu que l'Employeur, sous réserve de l'application du droit d'ancienneté prévu à l'article 12, pourra exiger un tel transfert, le cas échéant.

13.01

Sauf dans les situations hors du contrôle de l'Employeur, tout salarié qui se rapporte au travail sans avoir été avisé de ne pas le faire et qui doit retourner chez-lui parce qu'il n'a pas d'ouvrage, reçoit une rémunération minimale équivalent à trois (3) heures de travail à son taux horaire de base effectif.

13.02

Tout salarié qui a quitté les lieux du travail sans avoir été avisé avant son départ qu'il devait exécuter du travail supplémentaire et qui est rappelé après ses heures normales, reçoit une rémunération minimale égale au plus élevé des montants suivants: soit (4) heures à son taux de salaire effectif, soit les heures de travail effectuées au taux majoré pour les heures supplémentaire.

Toutefois, le minimum de quatre (4) heures ne s'applique pas lorsque les heures effectuées précèdent immédiatement la journée de travail du salarié alors que ce dernier est rémunéré à son taux horaire majoré de 50%, en autant qu'il ait été avisé avant la fin de son quart précédent.

13.03

Un salarié reçoit le taux de la classification à laquelle il travaille.

Pour les fins des présentes, le taux de la classification pour la semaine est déterminé par la classification où il a passé la plus grande partie de son temps.

Tout employé qui, à la demande de l'Employeur, est affecté temporairement à une classe dont le taux est inférieur à sa classification habituelle, conservera le taux de sa classification pour la durée de cette affectation en autant que sa tâche antérieure lui soit toujours disponible.

Toutefois, cet article précédent ne s'applique pas dans le cas de rétrogradation, ou au salarié qui, à l'occasion d'un rappel, d'une mise à pied, ou d'un manque d'ouvrage, se retrouve dans une classification à un taux moindre, lequel salarié recevra le taux de cette classification pour toute la durée de cette occupation.

13.04

Salaire - classification:

Les taux horaires et les taux à l'embauche des salariés régis par la convention apparaissent à l'appendice "A", lequel fait partie intégrante de cette convention.

13.05

a) Le salaire est payable le jeudi avant-mi de chaque semaine pour les salariés de jour et dans la nuit du mercredi pour les salariés de nuit.

b) Si le jeudi est une fête chômée, la paie sera remise le jour ouvrable qui précède cette fête chômée, à moins d'empêchement.

c) Les détails suivants sont communiqués aux salariés avec leur salaire:

1. le nom et prénom du salarié
2. la date de la période de paie
3. le taux de salaire régulier
4. le temps supplémentaire
5. les déductions faites
6. le montant net payé
7. le salaire brut
8. les cotisations syndicales sur T-4, TP-4 annuellement.

13.06

Les classes d'emploi apparaissent à l'Annexe "B" de la présente convention.

Pour les fins de la présente convention et de son Annexe "B", quant aux classifications y apparaissant, il est entendu que les parties aux présentes s'en réfèrent aux définitions contenues au Décret relatif au l'Industrie du Bois-Ouvré du Québec.

(No. 3449-75 et 2401-76 et renouvellement)

ARTICLE 14 HEURES REGULIERES DE TRAVAIL

14.01 A l'exception du gardien, la semaine régulière de travail est de quarante-deux heures et demie ($42 \frac{1}{2}$) réparties comme suit:

Entre 07:30 heures et midi et 13:00 heures à 17:00 heures du lundi au vendredi inclusivement.

Pour le gardien, la durée de la semaine normale de travail est déterminée par l'Employeur, sans que la durée permise n'excède cinquante-quatre (54) heures étalées sur six (6) jours d'une durée maximale de neuf (9) heures consécutives chacun.

14.02 La semaine régulière de travail de l'équipe de nuit est de quarante-deux heures et demie ($42 \frac{1}{2}$) réparties du lundi au vendredi inclusivement.

Une période d'une demi-heure ($\frac{1}{2}$) payée sera accordée pour prendre le repas.

14.03 Prime de nuit:

Pour chaque heure travaillée par l'équipe de nuit, le salarié reçoit une prime additionnelle de \$ 0.25 l'heure de plus que son salaire effectif.

14.04 Toutes modifications quant aux heures régulières de travail doivent être faites après entente écrite entre les parties.

14.05 Période de repos:

Les salariés bénéficient de deux (2) périodes de repos de quinze (15) minutes par journée de travail, soit une interruption de travail de quinze (15) minutes par période.

Ces périodes de repos sont prises vers la mi-temps de chaque période de travail.

De plus, une période de repos de quinze (15) minutes est accordée après deux (2) heures de travail en temps supplémentaire, pour une durée de trois (3) heures ou plus.

14.06 Période de lavage:

Les salariés ont droit, sans perte de salaire, à une période de deux (2) minutes à la fin de chaque demi-journée de travail pour leur permettre de se laver et se nettoyer.

15.01

Charge de travail

- A) La charge minimum et maximum de travail exigible par l'Employeur pour tout salarié est de cent pourcent (100%) incluant les majorations de quinze pourcent (15%) reconnues par le B.I.T. (Bureau International de Travail).

- B) En cas de plainte du salarié et/ou du Syndicat concernant la charge standard de travail, le Syndicat peut faire prendre des études de temps par un technicien syndical.

- C) Le technicien syndical peut être un salarié ou un représentant de la C.S.D. Celui-ci a le droit d'interviewer le ou les plaignants 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.

15.02

Procédure de règlement des griefs:

S'il n'y a pas entente concernant la charge de travail, le Syndicat peut soumettre un grief et les procédures seront celles établies par la convention collective. 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. L'arbitre a le pouvoir d'établir la charge de travail et sa décision est finale et lie les parties.

15.03

Aucun standard ne peut être soumis à l'arbitrage si le différentiel auquel le technicien syndical est arrivé est plus ou moins cinq pourcent (5%) d'avec le standard en litige.

16.01

Règle générale:

Sauf pour les jours fériés reportés en congés mobiles tout travail exécuté un jour férié chômé payé, en plus ou en dehors du nombre d'heures quotidiennes ou hebdomadaires ou en plus ou en dehors des limites horaires fixées à l'article 14 ci-haut est considéré comme du temps supplémentaire.

16.02

Dans le cas de temps supplémentaire, celui-ci est volontaire et est distribué de la façon suivante:

- a) aux salariés au travail disponibles qui accomplissent normalement cette opération, à défaut;
- b) aux salariés immédiatement qualifiés, dans le département concerné, en tenant compte de l'ancienneté, à défaut;
- c) aux salariés des autres départements immédiatement qualifiés, en tenant compte de l'ancienneté;

Dans les situations d'urgence, si aucun salarié n'est disponible, l'Employeur pourra procéder par assignation mais en prenant la liste d'ancienneté de façon inverse, c'est-à-dire en assignant les plus jeunes en ancienneté qui sont capables d'accomplir la tâche.

Le salarié à qui on demande d'effectuer du temps supplémentaire doit être avisé autant possible deux (2) heures à l'avance.

Rémunération:

Tout salarié qui effectue du travail en temps supplémentaire ou est à la disposition de l'Employeur, à sa demande, en dehors ou en plus des heures de travail, est rémunéré de la façon suivante:

- 1) Le travail exécuté en dehors ou en plus des heures régulières de travail prévues à l'article 14 est rémunéré au taux horaire de base effectif majoré de cinquante pourcent (50%).
- 2) Tout travail exécuté le dimanche est rémunéré au taux horaire de base effectif majoré de cent pourcent (100%).
- 3) Tout travail exécuté un jour férié chômé et payé doit être rémunéré au taux horaire de base effectif majoré de cent pourcent (100%) en plus du paiement du jour férié chômé et payé, s'il y a droit.

- 17.01 Tout salarié ayant moins d'un (1) an de service à l'emploi de l'Employeur au 1er avril de chaque année, a droit à un congé payé continu dont la durée est déterminée à raison d'une (1) journée par mois de travail, calculée au taux de 4% du salaire gagné durant la période de référence avec un maximum de deux (2) semaines de calendrier.
- 17.02 Tout salarié ayant un (1) an et moins de quatre (4) ans d'ancienneté au 1er avril de chaque année, a droit à deux (2) semaines consécutives de congés annuels payés, rémunérées au taux de 4% de son salaire brut gagné pendant l'année de référence.
- 17.03 Tout salarié ayant quatre (4) ans et moins de sept (7) ans d'ancienneté au 1er avril de chaque année a droit à deux (2) semaines consécutives de congés annuels payés, rémunérées au taux de 5½% de son salaire brut gagné pendant l'année de référence.
- 17.04 Tout salarié ayant sept (7) ans et moins de dix (10) ans d'ancienneté au 1er avril de chaque année, a droit à trois (3) semaines de congés annuels payés, rémunérées au taux de 6½% de son salaire brut gagné pendant l'année de référence.

- 17.05 Tout salarié ayant dix (10) ans et moins de quinze (15) ans d'ancienneté au 1er avril de chaque année, a droit à trois (3) semaines de congés annuels payés, rémunérées au taux de 7½% de son salaire brut gagné pendant l'année de référence.
- Le salarié qui, le 1er avril, justifie de douze (12) ans de service continu sans avoir quinze (15) ans de service a droit à une journée de plus facultative pour congés annuels payés.
- 17.06 Tout salarié ayant quinze (15) ans et plus d'ancienneté au 1er avril de chaque année, a droit à quatre (4) semaines de congés annuels payés, rémunérées au taux de 8½% de son salaire brut gagné pendant l'année de référence.
- 17.07 Tout salarié ayant vingt-cinq (25) ans et plus d'ancienneté au 1er avril de chaque année, a droit à cinq (5) semaines de congés annuels payés, rémunérées au taux de 10½% de son salaire brut gagné pendant l'année de référence.
- 17.08 Pour les fins des articles 17.01 à 17.07 inclusivement, l'année de référence est du 1er juillet au 30 juin.

17.09

La prise de congés annuels payés pour les deux (2) premières semaines consécutives est fixée par l'Employeur durant la période de juillet.

Cependant, l'Employeur affichera une liste entre le 15 mai et le 1er juin de chaque année, sur laquelle les employés intéressés à transférer les deux premières semaines de vacances consécutives à une autre date pourront appliquer.

Si l'Employeur, dans les deux (2) semaines consécutives de vacances opère, il sera alors tenu de retenir dans les fonctions requises les employés qui ont appliqué et ce, en donnant la préférence à l'ancienneté dans ladite fonction uniquement, suivant ses besoins.

Cette liste étant ainsi épuisée, l'Employeur pourra faire appel, mais sans obligation de leur part, à n'importe quel autre salarié.

Il est entendu entre les parties que le fait pour un salarié d'appliquer ne comporte pas l'obligation pour l'Employeur de le retenir pour travailler.

Dans un tel cas, ce salarié prendra ses vacances aux deux semaines fixées.

Pour ces salariés qui auront été appelés à travailler, le choix de la prise de semaines de vacances se fera par ancienneté entre eux.

Il est entendu que ce choix ne pourra modifier la préséance accordée à l'article 17.10 de la présente convention.

17.10 Entre le 1er avril et le 30 avril, l'Employeur affichera une liste sur laquelle les employés qui ont trois (3) semaines de vacances ou plus indiqueront leur choix de leur période de prise de vacances.

Le choix de la troisième, quatrième et/ou cinquième semaine de vacances se prendra par ancienneté.

Après cette période d'affichage et d'application, cette liste de périodes de prise de vacances, devient officielle et définitive.

Toutes les vacances doivent être prises entre le 1er octobre et le 1er avril de l'année suivante, à moins qu'une entente n'intervienne entre le salarié et l'Employeur pour reporter ses vacances à une autre période.

17.11 Païement:

Avant le départ du salarié pour ses vacances, l'Employeur doit lui payer la rémunération à laquelle il a droit pour cesdites vacances.

17.12 Indemnité compensatrice:

Il est interdit à l'Employeur de remplacer par une indemnité compensatrice les deux (2) semaines consécutives de congés annuels payés.

17.13 Cessation d'emploi:

Si un salarié quitte le service de l'Employeur, il a droit à la rémunération des congés annuels payés accumulés jusqu'à la date de son départ conformément au présent article.

- 18.01 Aucun salarié ne peut être requis de travailler le dimanche et les jours fériés chômés et payés.
- 18.02 Les jours fériés suivants seront chômés et payés:
- Le jour de l'An
 - * Le Vendredi Saint
 - La St-Jean-Baptiste
 - Le Jour du Canada
 - La Fête du Travail
 - Le jour de l'Action de Grâces
 - La veille de Noël (24 décembre)
 - Le jour de Noël
 - Le lendemain de Noël (26 décembre)
 - La veille du Jour de l'An (31 décembre)
- * Advenant le cas où l'Industrie de la Construction substitue au Vendredi Saint le lundi de Pâques comme congé férié et chômé, alors ce dernier jour sera substitué au Vendredi Saint; dans un tel cas, ce changement sera précédé d'un avis de quinze (15) jours.
- En plus, un salarié pourra bénéficier sous réserve des conditions ci-après établies, de deux (2) congés mobiles, dont l'un remplace le 2 janvier, et l'autre, la Fête de la Reine.

Le salarié a droit aux journées mobiles seulement s'il était au travail au moment de la fête officielle qui fût remplacée par un congé mobile et suivant les conditions prévues à l'article 18.07. Elles doivent être prises avant le 1er avril suivant. La 1ère journée mobile peut être prise à compter du 1er avril; si l'employé n'est pas à l'emploi de la compagnie à la fête de la Reine, il devra rembourser le montant perçu pour ce congé.

Les congés mobiles doivent être pris après qu'ils ont été fixés par entente entre le salarié et L'Employeur trois (3) jours ouvrables à l'avance, et par ancienneté, le cas échéant.

18.03

Si un jour férié chômé et payé tombe un samedi ou un dimanche, il est reporté comme ceux de la construction, à défaut, au lundi suivant; si le lundi est un jour déjà chômé, le jour férié est reporté au vendredi précédent sauf s'il y a entente écrite entre les parties.

18.04

Cependant, advenant une proclamation des autorités fédérales, provinciales ou municipales changeant l'observance de de l'un de ces jours fériés chômés, payés susmentionnés, le jour férié chômé payé est reporté au jour fixé dans ladite proclamation.

- 18.05 Le salarié a droit, pour chacun des jours fériés chômés payés, au paiement de l'équivalent des heures de la journée régulière de travail prévue à 14.01 et 14.02 rémunéré à son taux horaire de base effectif.
- 18.06 Si un jour férié chômé et payé survient pendant la période de congés annuels, le salarié a droit à une (1) journée chômée et payée additionnelle, s'il y a droit.
- 18.07 Pour avoir droit à l'indemnité afférente à un jour férié, le salarié doit être au service de l'Employeur depuis vingt (20) jours ouvrables et avoir travaillé durant la journée normale complète qui précède le jour férié et durant celle qui le suit. Une absence permise par le Décret ou autorisée par l'Employeur, durant l'un de ces jours, ainsi qu'un licenciement ou une mise à pied, dans les vingt et un (21) jours qui précèdent, n'affecte pas le droit à l'indemnité afférente à ce jour férié; sujet à ce qui précède, un rappel au travail dans les quinze (15) jours qui suivent un férié donne droit à l'indemnité à un tel férié.

Cependant, un rappel dans les quinze (15) jours qui suivent un tel congé ne donne aucun droit en vertu de cet article à ladite indemnité s'il s'agit d'un salarié qui n'a pas encore acquis son ancienneté.

En regard de cet article, il est de plus convenu qu'un salarié qui aurait droit à la première journée fériée dans le bloc des fêtes, ou à la dernière journée fériée, aura droit au bloc complet des fêtes durant la période de Noël et ce, en autant qu'il rencontre l'application des conditions prévues aux paragraphes 1 et 2.

19.01

Tout salarié a droit, sans perte de salaire, aux congés de décès suivants:

1. à l'occasion du décès de son conjoint, de son enfant, quatre (4) jours ouvrables consécutifs à compter du décès;
2. à l'occasion du décès de son père, de sa mère, de son frère, de sa soeur, de son beau-père, de sa belle-mère, trois (3) jours, pourvu qu'il s'agisse de jours ouvrables entre la journée du décès et la journée des funérailles;
3. à l'occasion du décès de son beau-frère, de sa belle-soeur, de son gendre, de sa bru, une (1) journée pourvu qu'il s'agisse d'un jour ouvrable, soit la journée des funérailles;
4. à l'occasion du décès d'un salarié, un représentant du Syndicat a droit à quatre (4) heures consécutives sans perte de salaire soit la journée des funérailles, pourvu qu'il s'agisse d'un jour ouvrable et qu'il assiste à ces funérailles;
5. dans tous les cas, le salarié doit prévenir son supérieur immédiat avant son départ. Sur demande de l'Employeur, le salarié concerné doit fournir une déclaration écrite attestant l'évènement.

19.02

Le salarié a droit de s'absenter, sans perte de salaire, une (1) journée à l'occasion de la naissance ou de l'adoption d'un enfant.

19.03

Le salarié a droit, pour chacun des congés sociaux payés, au paiement de l'équivalent de la journée régulière de travail prévue aux articles 14.01 ou 14.02.

ARTICLE 20 ASSURANCE-GROUPE

20.01 Le plan d'assurance-groupe actuel est maintenu et la prime pour les assurances-vies et pour les assurances-maladies est payée à 100% par l'Employeur.

La prime pour l'assurance-salaire est payée à 100% par le salarié.

20.02 L'Employeur retient du salaire hebdomadaire du salarié assuré, la partie de la prime payable par le salarié et en fait remise à l'assureur.

20.03 Tout salarié doit, comme condition du maintien de son emploi, adhérer au plan d'assurance-groupe après trois (3) mois d'emploi.

21.01

Principe général

1. Il incombe à l'Employeur de prendre et d'observer les mesures prévues par les lois de la province et les règlements passés en vertu d'icelles de même que toutes les autres mesures appropriées pour assurer la sécurité, l'hygiène et le bien-être des salariés.

2. Le Syndicat convient de coopérer avec l'Employeur en encourageant et en accordant son appui à l'application de mesures de sécurité au travail.

21.02

Si des bottines de sécurité sont exigées par la Loi, l'Employeur se conformera à la Loi Santé et Sécurité et ce, suivant son mécanisme exclusivement.

21.03

Premiers soins:

L'Employeur met à la disposition des salariés une trousse de premiers soins et voit à ce qu'elle soit complète et facile d'accès pour les délégués syndicaux et les contremaîtres, la pratique actuelle étant poursuivie.

Rapport d'accident:

- a) Tous les accidents industriels occasionnant une perte de travail doivent être rapportés immédiatement au responsable des rapports par le blessé s'il le peut ou par un témoin. Le responsable fait le rapport nécessaire à la Commission de la Santé et de la Sécurité du Travail.
- b) Lorsqu'un salarié au travail se blesse sur les lieux de l'Employeur, il est secouru et aidé aussitôt que l'Employeur en est avisé sinon, tout salarié, s'il est nécessaire, sans autorisation au préalable d'un contremaître ou de la gérance, peut faire le nécessaire pour aider le blessé et le transporter chez un médecin ou à l'hôpital sans aucune perte de salaire. L'Employeur doit rembourser les frais additionnels de transport. Si l'état du blessé l'exige, ce dernier doit être transporté à l'hôpital dans une ambulance aux frais de l'Employeur.

21.05

Lorsqu'un salarié se blesse au travail, il est rémunéré pour la journée entière de l'accident à son salaire qu'il aurait effectivement gagné s'il avait travaillé sa journée entière.

21.06

Salle de repos et de repas:

L'Employeur fournit une salle où les salariés peuvent prendre leur repos et leur repas. Cette salle doit être raisonnablement grande et bien éclairée. Cette salle est munie de système de chauffage et de ventilation, de lavabos et de toilettes, d'armoires, le tout en conformité avec la Loi des Règlements des Etablissements Industriels.

ARTICLE 22 AUTRES CONDITIONS

22.01 Tout examen médical requis par l'Employeur pour les salariés est aux frais de l'Employeur.

22.02 Indemnité:

L'Employeur paie au salarié pour lequel il requiert un examen médical, son taux horaire de base effectif, pendant le temps requis pour le déplacement et l'examen, s'il y a perte de salaire.

22.03 Fonction de juré:

1. Lorsqu'un salarié est appelé à servir comme juré, l'Employeur lui paie la différence entre ce qu'il reçoit hebdomadairement de la Cour à titre de juré et son salaire de base hebdomadaire pourvu que:
 - a) le salarié fournisse une preuve qu'il a servi comme juré en présentant le relevé de ce qu'il a reçu de la Cour;
 - b) le salarié avise l'Employeur à l'avance aussitôt qu'il est lui-même avisé;
 - c) le salarié retourne au travail s'il n'est pas choisi comme juré; cependant, il doit retourner au travail s'il lui reste plus de deux (2) heures de travail sur sa journée de travail régulière;
 - d) le salarié soit rappelé comme juré un des jours de travail régulier.

2. Un salarié convoqué comme juré mais qui n'est pas effectivement choisi pour cette fonction reçoit la différence entre ce qu'il reçoit de la Cour et le salaire qu'il aurait gagné s'il avait travaillé.

22.04 Les appendices annexés aux présentes ainsi que toutes lettres d'entente signées par les parties et déposées conformément au Code du Travail font partie intégrante des présentes.

ARTICLE 23 DEPENSES DE VOYAGE ET DE SEJOUR

23.01 Pour les salariés requis de travailler à l'extérieur de St-François, il est convenu ce qui suit:

A) pour tenir lieu du coût du dîner, il leur sera alloué une demi-heure à temps et demi;

B) pour tenir lieu du coût du coucher, une somme de \$ 32.00 est allouée.


ARTICLE 24 DUREE DE LA CONVENTION

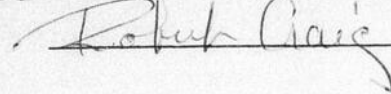
24.01 La présente convention s'applique à compter de la signature des présentes, étant entendu que les taux de salaires apparaissant à l'Annexe "A" s'appliqueront à compter du 1er mars 1984 et entendu également que les présentes dispositions s'appliqueront jusqu'au 31 décembre 1985.

24.02 Les dispositions de cette convention demeurent en vigueur jusqu'à la signature de la nouvelle convention ou jusqu'à l'exercice du droit de grève ou de lock-out.

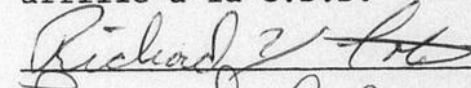
EN FOI DE QUOI, LES PARTIES ONT SIGNE A
ST-FRANCOIS XAVIER DE BROMPTON, CE 9^{EME}
JOUR DE MARS 1984.


ROBERT & ROBERT (1978 LIMITEE

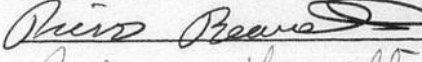


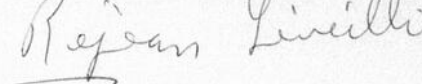



SYNDICAT DES SALARIES DU BOIS
OUVRE DE ROBERT & ROBERT,
affilié à la C.S.D.











A N N E X E " A "

TAUX HORAIRE:

	<u>1er mars 1984</u>	<u>1er avril 1985</u>
CLASSE "A":	\$ 8.30	\$ 8.70
CLASSE "B":	8.20	8.60
CLASSE "C":	7.90	8.30
CLASSE "D":	7.70	8.10
CLASSE "E":	7.50	7.90
CLASSE "F":	7.30	7.70

TAUX A L'EMBAUCHE:

Pour la première année d'emploi (établie suivant sa date d'ancienneté le cas échéant): les taux prévus au Décret du Bois Ouvré du Québec.

Par la suite: taux prévus à l'Annexe "A"

TAUX DES ETUDIANTS:

Taux prévus au Décret du Bois Ouvré.

Il est entendu entre les parties qu'au 1er octobre 1985, à l'exception des salariés régis par le taux à l'embauche, les salariés qui seront rémunérés dans leur classe, à un taux inférieur au taux de la classification du Décret du Bois Ouvré, seront alors ajustés audit taux de la classification du Décret du Bois Ouvré.

Sujet à l'application de la présente convention et de l'Annexe "A", un salarié " red circle " conserve son différentiel tant et aussi longtemps qu'il occupe la même fonction.

Sous réserve du paragraphe qui suit, si un salarié est déplacé par suite de l'application d'un mouvement de main-d'oeuvre, mise à pied ou autre, il conservera alors son différentiel sur son nouveau taux de base si ce dernier est égal ou inférieur au précédent.

Cependant, s'il y a mutation par suite d'un affichage, les règles suivantes sont établies:

- A) Si le poste postulé et obtenu est au même niveau, ou entraîne une diminution de taux, le salarié perdra alors son " red circle ", et il prendra ce taux de base uniquement.

- B) Si le poste postulé et obtenu est d'une classe supérieure (taux supérieur), le salarié transporte son différentiel alors existant sauf que ce différentiel sera réduit d'autant que la majoration de la classe obtenue.

A N N E X E " B " (CLASSIFICATIONS)

CLASSE A:

Maintenance mécanique et électricité

Opérateur et ajusteur de machine
à tenon double (qui fait la lecture des plans)

Opérateur et ajusteur de moulureuse
(qui fait la lecture des plans)

Expéditionnaire , réception

Camionneur

Homme clé (vérificateur)

CLASSE B:

Tailleur et ajusteur (butteur) (plus de 2 ans)

Opérateur et ajusteur de machine à tenon
double (plus de 2 ans)

Opérateur et ajusteur d'abouteuse (plus
de 2 ans)

Chariot élévateur

Homme mobile, homme clé (polyvalent)

Conducteur de planneur (plus de 2 ans)

Maintenance générale

CLASSE C:

Taillage spécial
Punch plastic
Approvisionnement d'hommes
Tailleur et ajusteur (butteur) (moins de 2 ans)
Opérateur et ajusteur de machine à
tenon double (moins de 2 ans)
Opérateur et ajusteur d'abouteuse (moins de 2 ans)
Conducteur de planneur (moins de 2 ans)
Aide-expédition

CLASSE D:

Pose thermos boîte et volet
Préposé au porte pré-pendue
Monteur de porte patio
Assembleur
Alimenteur de moulureuse
Porte de façade
Pose quincaillerie
Jumelage
Assembleur et ajusteur de presse à porte
Préposé au moustiquaire (responsable)
Pose thermos et volet
Aide monteur
Approvisionnement

CLASSE E:

Gardien

CLASSE F:

Aide et manoeuvre

ou tout autre poste de travail non
prévu aux présentes.

A N N E X E " C "

LISTE D'ANCIENNETE:

Frappier Robert	16 juin 56
Morin Florian	29 sept. 56
Therrien Normand	7 oct. 63
Leblond Alberic	14 oct. 63
Hétu André	29 mai 68
Leblond Georges	15 mai 69
Boucher Claude	1 avril 70
Léveillé Rémi	15 avril 71
Léveillé Réjean	7 juin 71
Leblond Louis	30 août 71
Plouffe Guy	9 août 74
Bérubé Guy	16 sept. 74
Bourgault Michel	1 mai 75
Larochelle Jean-Guy	5 juin 75
Leblond Luc	5 juin 75
Gingras Jean	2 mars 76
Durand Richard	3 mars 76
Beauregard Bertrand	15 mars 76
Léveillé François	9 juin 76
Roy Alain	9 sept. 76
Dumais Philippe	13 oct. 76
Frappier Michel	13 déc. 76
Raymond Jean-Pierre	10 mars 77
Coté André	18 avril 77
St-Onge Roger	30 mai 77
Gingras Christian	27 avril 78
Coté Robert N.	3 mai 78
Perreault Fernand	17 mai 78
Blais John	22 mai 78
Coté Richard	7 juin 78
Lacasse Réal	7 août 78

Jolin Yvan	5 sept. 78
Gingras René	27 août 79
Leblond Yvan	27 août 79
Baker Réjean	14 janv. 80
Robert Mario	10 mars 80
Beaudoin Pierre	1 avril 80
Bourgault Gaëtan	11 mai 82
Gingras Maurice	19 mai 82
Boudreau Michel	2 juin 82
Gagnon Richard	2 juin 82
Joncas Patrick	2 juin 82
Beauchesne Réal	14 juin 82
Leclerc Fernand	18 juin 82
Leblond Rejean	1 juil. 82
Beauchesne Pierre	23 juil. 82
Lépine Maurice	4 août 82
Hétu Michel	17 janv. 83
Pelletier Mario	17 janv. 83
Pelletier Jean-Guy	25 janv. 83
Gélineau Michel	31 janv. 83
Laroche Daniel	7 mars 83
Coté Yvan	8 mars 83
Guillemette Alain	14 mars 83
Coté Sylvain	21 mars 83
Nicol Reynald	23 mars 83
Boisvert Guy	5 avril 83
Brulotte Richard	5 avril 83
Gagnon Marc	5 avril 83
Lahaie Jocelyn	5 avril 83
Coté Bruno	12 avril 83
Lavoie Richard	25 avril 83
Maurice Gilles	25 avril 83
Roy Gaëtan	25 avril 83
Scrosati René	25 avril 83
Therrien Mario	25 avril 83

Boutin François	9 mai 83
Larochelle Réjean	9 mai 83
Taillon Alain	9 mai 83
Beaudin René	10 mai 83
Gagnon René	10 mai 83
Garant Emile	16 mai 83
Jolin Paul	23 mai 83
Watson James	23 mai 83
Guay Gérald	6 juin 83
Verrette Christian	6 juin 83
Dussault Maurice	15 juin 83
Roy Raymond	21 juin 83
Gagnon Alain	4 juil. 83
Gagnon Yvon	9 août 83
Malenfant Serge	12 déc. 83