

A.H.-724

QUEBEC VEVEER INDUSTRIES

1961 FEB

microfilmé

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL.

724

intervenue.

Entre THE QUEBEC VENEER INDUSTRIES CO. LTD., partie de première part, corps politique dûment incorporé, ayant son bureau d'affaires à l'Epiphanie province de Québec, ci-après appelé L'EMPLOYEUR.

Et LE SYNDICAT CATHOLIQUE ET NATIONAL DES TRAVAILLEURS DE BOIS A PLACAGE DE L'EPIPHANIE, partie de seconde part ci-après appelée le SYNDICAT stipulant tant pour lui même que pour les salariés à l'emploi de l'Employeur, et pour la durée de la présente convention.

L'EMPLOYEUR ET LE SYNDICAT conviennent mutuellement que:

PRINCIPES GENERAUX.

ARTICLE 1 JURIDICTION.

Conformément au certificat de reconnaissance émis en faveur du Syndicat par la Commission des Relations Ouvrières, cette convention collective ci-après appelée "la convention", s'applique à tous les salariés de l'Employeur, exception faite des surintendants, contremaîtres au sens large et au sens strict, et des employés de bureau.

Article 2. BUT.

La convention a pour but de promouvoir la collaboration entre l'Employeur et le Syndicat, de faire respecter la justice sociale, d'assurer la paix entre l'Employeur et ses employés et d'arrêter des conditions justes et équitables pour les deux parties à la convention.

Article 3. COOPERATION.

L'Employeur s'engage à traiter ses employés avec considération et le Syndicat s'engage à favoriser la discipline de l'usine et à encourager les employés à fournir un travail loyal et honnête.

ARTICLE 4. DROITS MUTUELS.

A.- L'Employeur reconnaît le Syndicat comme la seule association ouvrière autorisée à négocier avec lui au nom des employés affectés par la convention pour tout ce qui regarde les salaires et autres conditions de travail suivant les dispositions de la convention.

B.- Le Syndicat reconnaît à l'Employeur le droit de gérer, de diriger et d'administrer ses affaires conformément à ses obligations, ainsi que le droit d'embaucher, de suspendre ou de congédier de façon compatible avec les dispositions de la convention.-

Microfilmé

19/7097

C.- Sujets à l'article 24 de la Loi des Relations Ouvrières, l'Employeur et le Syndicat s'engagent, pour la durée de la convention à ne recourir à aucune grève ou "lock-out", mais à régler tout différend d'après les dispositions de la présente convention.

D.- Si l'une ou l'autre des clauses de la présente convention devient nulle en regard des dispositions de la législation présente ou future, les autres clauses de la convention ne seront pas affectées par cette nullité.

REGIME SYNDICAL.

ARTICLE 5. MAINTIEN D'AFFILIATION.

A.- L'EMPLOYEUR reconnaît pleinement le droit qu'ont les travailleurs de devenir membres du Syndicat et il ne cherchera en rien à intervenir, ni à discréditer ces derniers.

B.- Tous les employés actuels compris dans la juridiction de la présente convention, membres en règle du Syndicat au moment de la reconnaissance syndicale et tous ceux qui le deviendront par la suite, devront comme condition du maintien de leur emploi, en rester membres pendant toute la durée de la convention. Toutefois, un employé pourra résigner du Syndicat sans perdre son emploi moyennant le consentement mutuel des deux parties.

C.- Tout employé, membre en règle du Syndicat ou qui le deviendra par la suite a le droit de rompre son adhésion au Syndicat sans perdre son emploi en remettant au président du Syndicat et à l'Employeur - entre le soixantième et le trentième jour précédant la date d'expiration de la convention une démission par écrit et dûment signée.

ARTICLE 6. RETENUE SYNDICALE VOLONTAIRE.

Sur présentation d'une formule dûment signée de l'employé syndiqué, l'Employeur s'engage, pour la durée de la convention, à retenir - sur la première paye de chaque mois, la cotisation syndicale mensuelle exigée par le Syndicat et à la remettre au trésorier du Syndicat une fois par mois. Cette demande sera révocable du soixantième (60e) au trentième (30e) jour avant la date d'expiration ou de renouvellement de la convention.

ARTICLE 7. REPRESENTATION.

Si le Syndicat requiert les services d'un agent d'affaires, l'Employeur s'engage à reconnaître l'agent d'affaires désigné par le Syndicat comme représentant extérieur du Syndicat et à la recevoir dans ses bureaux, sur rendez-vous, pour les négociations et le règlement des griefs.

ARTICLE 8. AFFICHAGE D'AVIS ET ACTIVITE SYNDICALE.

Il est entendu qu'aucune activité syndicale n'aura lieu pendant les heures de travail, à moins que l'Employeur ne l'autorise.

Sujets à l'approbation de l'Employeur, les avis du Syndicat pourront être affichés aux endroits désignés à cette fin par l'Employeur pourvu que ces avis soient limités à ce qui suit:

- a) activités sociales et récréatives du Syndicat.
- b) élections du Syndicat, nominations et résultats,
- c) convocations aux assemblées du Syndicat.

Les avis seront affichés par l'Employeur seulement.

ARTICLE 9.

COMITE DE RELATIONS OUVRIERES.

A.- Dans les quinze jours qui suivront la signature de la convention, un Comité de Relations Ouvrières sera constitué pour en surveiller et en assurer l'observance.

B.- Ce comité de Relations Ouvrières sera composé de trois membres nommés par le Syndicat parmi les employés de l'usine et ayant au moins deux ans de service pour l'Employeur. Le Comité aura une réunion mensuelle avec l'Employeur qui pourra s'adjoindre deux employés non assujettis à la convention, et pourra se réunir plus souvent si les circonstances l'exigent.

C. Le Comité en plus de surveiller et d'assurer l'observance de la convention devra étudier les revendications, les différends et griefs des parties.

ARTICLE 10.

PROCEDURE DES GRIEFS.

S'il y avait un désaccord entre un ou des employés et l'Employeur, l'on procédera à son règlement de la façon suivante:

A.- L'employé devra d'abord soumettre son grief au contremaître du département.

B.- Si le contremaître ne rend pas sa décision dans les vingt-quatre heures, ou si l'employé n'est pas satisfait de la décision du contremaître, il devra, s'il veut continuer sa réclamation, exposer son grief à l'Employeur, seul ou accompagné du représentant du Syndicat dans l'usine.

C.- Si on n'en vient pas à une solution satisfaisante, le grief pourra être présenté au Comité des Relations Ouvrières qui rendra une décision dans un délai de dix jours après sa rencontre.

D.- Si le Comité de Relations Ouvrières ne vient pas à une solution satisfaisante, le représentant extérieur du Syndicat présentera le grief à l'employeur avant de recourir à l'article suivant (article 11).

N.B. Dans les cas de congédiements et de suspension pour cause disciplinaire s'il est prouvé qu'un employé a été congédié ou suspendu injustement, il sera réintégré dans ses fonctions sans aucune perte de salaire.

ARTICLE 11.

CONCILIATION ET ARBITRAGE.

Si l'Employeur et le représentant extérieur du Syndicat n'arrivent pas à une solution satisfaisante, le Syndicat ou l'Employeur pourront recourir à la conciliation et à l'arbitrage, en vertu de la Loi des Relations Ouvrières de Québec, (Ch. 162 A.- S.R.Q. 1941) ou en vertu de la Loi des Différends Ouvriers de Québec (ch. 167 S.R.Q. 1941.)

CONDITIONS DE TRAVAIL.

ARTICLE 12.

SECURITE INDUSTRIELLE.

A.- L'EMPLOYEUR et le Syndicat s'engagent à coopérer mutuellement dans la plus grande mesure possible pour prévenir les accidents et assurer la sécurité et la santé des employés.

B.- L'Employeur conserve le privilège d'obliger un ou tous ses employés à subir aux frais de l'Employeur, un examen médical ayant pour but de protéger la santé de tous et de chacun.

ARTICLE 13.

SALAIRES.

A.- Les taux minima des salaires des employés visés par la convention, avec leur classification et leur échelle, seront ceux contenus dans L'APPENDICE "A" qui fait partie intégrante de la présente convention.

B.- Les salaires horaires actuellement plus élevés que les taux prévus par la présente convention ne seront pas réduits à l'occasion de la mise en vigueur de la convention ni pendant sa durée.

ARTICLE 14.

A.- La semaine normale de travail, pour tous les employés à l'exception des chauffeurs de bouilloire, sera de cinquante-cinq (55) heures. La répartition des heures de travail sera la suivante:

Du lundi au vendredi inclusivement: de sept (7) heures a.m. à midi et de une (1) heure p.m. à six (6) heures P.M.

Le samedi matin: de sept (7) heures a.m. à midi.

B.- Si les chauffeurs de bouilloire décident de travailler par équipes de huit heures, ces heures seront réparties comme suit:

Du lundi au samedi inclusivement.

de huit (8) heures a.m. à quatre (4) heures p.m.

de quatre (4) " p.m. à minuit.

de minuit à huit (8) heures a.m.

Si les chauffeurs de bouilloire décident de maintenir les heures actuelles, la semaine régulière sera de soixante (60) heures et la journée normale sera de dix (10) heures, avec temps supplémentaire après dix heures de travail.

ARTICLE 15.

TEMPS SUPPLEMENTAIRE.

Le temps supplémentaire sera rémunéré au taux de temps et demi et prendra effet après le nombre d'heure régulier de la journée normale.

ARTICLE 16.

REPOS INTERCALAIRE.

Un repos de dix (10) minutes sera accordé l'avant-midi et l'après-midi à tous les employés.

ARTICLE 17.

TRANSFERT TEMPORAIRE.

Les employés qui seront transférés temporairement pour plus de trente heures consécutives sur une autre opération recevront le taux de cette nouvelle opération mais ne recevront pas moins que leur taux régulier. Les employés qui seront transférés en permanence sur une nouvelle opération recevront immédiatement le taux de cette opération à moins que ce changement ne nécessite une période d'adaptation d'un maximum de soixante jours ouvrables.

ARTICLE 18.

PAYE.

Le salaire sera payable à toutes les deux semaines, le samedi, midi en monnaie légale du Canada.

Les détails suivants devront être communiqués avec le salaire.

- | | |
|--------------------------------|-------------------------|
| 1) Nom et prénom de l'employé. | 4) Temps supplémentaire |
| 2) Date et période de la paye | 5) Déductions faites |
| 3) Taux de salaire. | 6) Montant net payé. |

ARTICLE 19. JOURS FERIES.

Les jours suivants seront observés comme jours de fête et de congé et tout travail exécuté ces jours-là sera rémunéré au taux de temps et demi:

Les dimanches
Le Premier de l'An
L'Epiphanie,
Le Vendredi-Saint
L'Ascension
La St. Jean Baptiste
La fête du Travail
La Toussaint
L'Immaculée-Conception
La Noël.

Si le Jour de l'An et le Jour de Noël tombaient un dimanche, le congé sera accordé le lendemain.

ARTICLE 20. CONGE ANNUEL PAYE.

A.- Une semaine de vacances payées, avec fermeture de l'usine, sera accordée à tous les employés au service de l'Employeur depuis au moins un an. La date de ces vacances devra coïncider avec celle de la Canada Flushwood Door, de Terrebonne, et la paye de vacances devra être remise avant le départ des employés pour leurs vacances.

B.- L'allocation payable à l'employé travaillant à l'heure ou à la pièce sera calculée à raison de 2% du salaire gagné depuis la dernière période de vacances.

C.- A défaut d'un remplaçant, les gardiens, les préposés à l'entretien et les chauffeurs de bouilloires ne pourront pas refuser de travailler durant ces vacances et, dans un tel cas, ils bénéficieront de leur congé à une date ultérieure qui conviendra à l'Employeur.

D.- L'application de cette clause sera en tout conformée à l'Ordonnance No. 3

ARTICLE 21. ANCIENNETE.

Deux mois d'emploi continu sont requis pour que le droit d'ancienneté soit reconnu. Après cette période, ce droit comptera à partir du premier jour d'emploi. L'employé perd son droit d'ancienneté dans les cas suivants:

- 1) Abandon volontaire;
- 2) Renvoi pour cause;
- 3) Une absence de l'usine de plus de trois jours ouvrables sans donner d'avis et sans excuse raisonnable.

ARTICLE 22. PROMOTION ET RENVOI.

Dans les promotions, les transferts, les licenciements et le réembauchage, le patron devra considérer les facteurs suivants dans leur ordre:

1. L'habileté, la capacité et la compétence.
2. L'ancienneté:
- 3.- Les charges familiales.

Article 23. DUREE ET RENOUVELLEMENT.

La présente convention sera considérée comme étant effectivement en vigueur le jour de son dépôt au Ministère du Travail et elle le restera pendant les douze mois qui suivront immédiatement la date de sa signature.

Elle se renouvellera automatiquement d'année en année, à moins que l'une des parties contractantes ait notifié l'autre, par un avis écrit, de son intention de l'abroger ou de la modifier, dans un délai qui ne devra pas être de plus de soixante (60) jours ni de moins de trente (30) jours avant son expiration.

EN FOI DE QUOI les parties contractantes ont apposé leur signature ci-dessous, sous leur nom corporatif, par l'entremise de leurs représentants dûment autorisée, à l'Epiphanie, province de QUEBEC.

ce deuxième (2e) jour du mois d'avril

1949.

Partie de première part

THE QUEBEC VENEER INDUSTRIES CO. LTD.

Par signature illisible.

Temoin Roger Regimbal.

Partie de deuxième part.

LE SYNDICAT CATHOLIQUE ET NATIONAL DES
TRAVAILLEURS DE BOIS A PLACAGE DE L'EPIPHANIE.

Par Lionel Loyer.

Jean Paul Trudel.

Temoin Jacques Archambault.
Représentant extérieur et
agent d'affaires.

APPENDICE "A"

Echelle des salaires et classification.

Ingénieurs de bouillboires.	.80
Aide-Chauffeurs - Pour 3 équipes de 48 heures pour semaine de 60 heures.	.65 .60
Ecorceurs a) à la pièce b) aides	.104 .65
Scieurs - Débitage de billes	.70
Opérateurs sur tour	.85 plus bonus
Remplacants	.75
Aides-Opérateurs sur tour	.60
Casseurs de Veneer - Tour Capital Tour Merritt	.70 .60
Opérateurs sur couteaux mécaniques	.67
Opérateurs sur couteaux automatiques	.75
Classeurs de Veneer	.60
Mesureur sur couteaux mécaniques	.62
Expéditeur de Veneer	.65
Aide-expéditeur	.60
Employé au séchage du bois	.60
Gardien ou balayeur	.60
Aide-Machiniste	.75
Premier camionneur	.70
Autres camionneurs	.65
Scieurs	.75
Employés de la cour	.62
Mécanicien de garage	.90
Taux à l'embauchage (pour trois mois)	.55

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

intervenues

ENTRE THE QUEBEC VENEER INDUSTRIES CO. LTD; partie de première part, corps politique dûment incorporé, ayant son bureau d'affaires à l'Épiphanie, province de Québec, ci-après appelé L'EMPLOYEUR

ET LE SYNDICAT CATHOLIQUE ET NATIONAL DES TRAVAILLEURS DE BOIS A PLACAGE DE L'EPIPHANIE, partie de seconde part ci-après appelée le SYNDICAT, stipulant tant pour lui-même que pour les salariés à l'emploi de l'Employeur, et pour la durée de la présente convention.

L'EMPLOYEUR ET LE SYNDICAT CONVIENNENT MUTUELLEMENT QUE:

Principes Généraux

ARTICLE 1 JURIDICTION

Conformément au certificat de reconnaissance émis en faveur du Syndicat par la Commission des Relations Ouvrières, cette convention collective, ci-après appelée "La Convention", s'applique à tous les salariés de l'Employeur, exception faite des surintendants, contremaîtres au sens large et au sens strict, et des employés de bureau.

ARTICLE 2 BUT

La convention a pour but de promouvoir la collaboration entre l'Employeur et le Syndicat, de faire respecter la justice sociale, d'assurer la paix entre l'Employeur et ses employés et d'arrêter des conditions justes et équitables pour les deux parties à la Convention.

ARTICLE 3 COOPERATION

L'Employeur s'engage à traiter ses employés avec considération et le Syndicat s'engage à favoriser la discipline de l'usine et à encourager les employés à fournir un travail loyal et honnête.

ARTICLE 4 DROITS MUTUELS

A.- L'Employeur reconnaît le Syndicat comme la seule association ouvrière autorisée à négocier avec lui au nom des employés affectés par la convention pour tout ce qui regarde les salaires et autres conditions de travail, suivant les dispositions de la convention.

B.- Le Syndicat reconnaît à l'Employeur le droit de gérer, de diriger et d'administrer ses affaires conformément à ses obligations, ainsi que le droit d'embaucher, de suspendre ou congédier, de façon compatible avec les dispositions de la convention.

C.- Sujets à l'article 24 de la Loi des Relations Ouvrières, l'Employeur et le Syndicat s'engagent, pour la durée de la convention, à ne recourir à aucune grève, ou "lock out", mais à régler tout différend d'après les dispositions de la présente convention.

D.- Si l'une ou l'autre des clauses de la présente convention devient nulle en regard des dispositions de la législation présente ou future, les autres clauses de la convention ne seront pas affectées par cette nullité.

REGIME SYNDICAL

Microfilmé

ARTICLE 5 MAINTIEN D'AFFILIATION

A.- L'Employeur reconnaît pleinement le droit qu'ont les travailleurs de devenir membres du Syndicat et il ne cherchera en rien à intervenir, ni à discréditer ces derniers.

19/2592

B.- Tous les employés actuels compris dans la juridiction de la présente convention, membres en règle du Syndicat au moment de la reconnaissance syndicale et tous ceux qui le deviendront par la suite, devront, comme condition du maintien de leur emploi, en rester membres pendant toute la durée de la convention. Toutefois, un employé pourra résigner du Syndicat sans perdre son emploi moyennant le consentement mutuel des deux parties.

C.- Tout employé, membre en règle du Syndicat ou qui le deviendra par la suite, a le droit de rompre son adhésion au Syndicat, sans perdre son emploi, en remettant au président du Syndicat et à l'Employeur entre le soixantième et le trentième jour précédant la date d'expiration de la convention- une démission par écrit et dûment signée.

ARTICLE 6

RETENUE SYNDICALE VOLONTAIRE

Sur présentation d'une formule dûment signée de l'employé syndiqué, l'Employeur s'engage, pour la durée de la convention, à retenir, sur la première paye de chaque mois- la cotisation syndicale mensuelle exigée par le Syndicat et à la remettre au trésorier du Syndicat une fois par mois. Cette demande sera révoquée du soixantième (60e) au trentième (30e) jour avant la date d'expiration ou de renouvellement de la convention.

ARTICLE 7

REPRESENTATION

Si le Syndicat requiert, les services d'un agent d'affaires, l'Employeur s'engage à reconnaître l'agent d'affaires désigné par le Syndicat comme représentant extérieur du Syndicat et à le recevoir dans ses bureaux, sur rendez-vous, pour les négociations et le règlement des griefs.

ARTICLE 8

AFFICHAGE D'AVIS ET ACTIVITE SYNDICALE

Il est entendu qu'aucune activité syndicale n'aura lieu pendant les heures de travail, à moins que l'Employeur ne l'autorise. Sujets à l'approbation de l'Employeur, les avis du Syndicat pourront être affichés au endroits désignés à cette fin par l'Employeur, pourvu que ces avis soient limités à ce qui suit:

- a) activités sociales et récréatives du Syndicat;
- b) élections du Syndicat, nominations et résultats;
- c) convocations aux assemblées du Syndicat.

Les avis seront affichés par l'Employeur seulement.

ARTICLE 9

COMITE DE RELATIONS OUVRIERES

A.- Dans les quinze jours qui suivront la signature de la convention, un Comité de Relations Ouvrières sera constitué pour en surveiller et en assurer l'observance.

B.- Ce Comité de Relations Ouvrières sera composé de trois membres nommés par le Syndicat parmi les employés de l'usine et avant au moins deux ans de service pour l'Employeur. Le Comité aura une réunion mensuelle avec l'Employeur qui pourra s'adjoindre deux employés non assujettis à la convention, et pourra se réunir plus souvent si les circonstances l'exigent.

C.- Le Comité, en plus de surveiller et d'assurer l'observance de la Convention, devra étudier les revendications, les différends et griefs des parties.

ARTICLE 10

PROCEDURE DES GRIEFS

S'il y avait un désaccord entre un ou des employés et l'Employeur, l'on procédera à son règlement de la façon suivante:

A.- L'Employé devra d'abord soumettre son grief au contremaître du département.

B.- Si le contremaître ne rend pas sa décision dans les vingt-quatre heures, ou si l'employé n'est pas satisfait de la décision du contremaître, il devra, s'il veut continuer sa réclamation, exposer son grief à l'employeur, seul ou accompagné du représentant du Syndicat dans l'usine.

C.- Si on n'en vient pas à une solution satisfaisante, le grief pourra être présenté au Comité des Relations Ouvrières qui rendra une décision dans un délai de dix jours après sa rencontre.

D.- Si le Comité de Relations Ouvrières ne vient pas à une solution satisfaisante, le représentant extérieur du Syndicat présentera le grief à l'Employeur, avant de recourir à l'article suivant (article 11).

N.B. Dans les cas de congédiements et de suspension pour cause disciplinaire, s'il est prouvé qu'un employé a été congédié ou suspendu injustement, il sera réintégré dans ses fonctions sans aucune perte de salaire.

ARTICLE 11 CONCILIATION ET ARBITRAGES

Si l'Employeur et le représentant extérieur du Syndicat n'arrivent pas à une solution satisfaisante, le Syndicat ou l'Employeur pourront recourir à la conciliation et à l'arbitrage, en vertu de la Loi des Relations Ouvrières de Québec (ch. 162A, S.R.Q. 1941) ou en vertu de la Loi des Différends Ouvriers du Québec, (ch. 167 S.R.Q. 1941).

CONDITIONS DE TRAVAIL

ARTICLE 12 SECURITE INDUSTRIELLE

A.- L'Employeur et le Syndicat s'engagent à coopérer mutuellement dans la plus grande mesure possible pour prévenir les accidents et assurer la sécurité et la santé des employés.

B.- L'Employeur conserve le privilège d'obliger un ou tous ses employés à subir, aux frais de l'Employeur, un examen médical ayant pour but de protéger la santé de tous et de chacun.

ARTICLE 13 SALAIRES

A.- Les taux minima des salaires des employés visés par la convention, avec leur classification et leur échelle, seront ceux contenus dans L'APPENDICE A qui fait partie intégrante de la présente convention.

B.- Les salaires horaires actuellement plus élevés que les taux prévus par la présente convention ne seront pas réduits à l'occasion de la mise en vigueur de la convention ni pendant la durée.

ARTICLE 14

A.- La semaine normale de travail, pour tous les employés, sera de cinquante-cinq (55) heures. La répartition des heures de travail sera la suivante:

Du lundi au vendredi inclusivement: de sept (7) heures a.m. à midi et de une (1) heure p.m. à six (6) heures p.m.

Le samedi de sept (7) heures a.m. à midi.

B.- Pour les gardiens de nuit et les chauffeurs de bouilloire de nuit, la semaine normale de travail sera de cinquante-cinq (55) heures et le temps et demi sera payé après dix (10) heures de travail dans une même nuit, les nuits du samedi, dimanche et autres nuits de jour de fête seront considérés temps régulier.

ARTICLE 15 TEMPS SUPPLEMENTAIRE

Le temps supplémentaire sera rémunéré au taux de temps et demi et prendra effet après le nombre d'heures régulier de la journée normale.

ARTICLE 16 REPOS INTERCALAIRE

Un repos de dix (10) minutes sera accordé l'avant-midi et l'après-midi à tous les employés.

ARTICLE 17 TRANSFERT TEMPORAIRE

Les employés qui seront transférés temporairement pour plus de trente (30) heures consécutives sur une autre opération, recevront le taux de cette nouvelle opération, mais ne recevront pas moins que leur taux régulier.

Les employés qui seront transférés en permanence sur une nouvelle opération recevront immédiatement le taux de cette opération, à moins que ce changement ne nécessite une période d'adaptation d'un maximum de soixante jours ouvrables.

ARTICLE 18 PAYE

Le salaire sera payable à toutes les deux semaines, le samedi midi, en monnaie légale du Canada.

Les détails suivants devront être communiqués avec le salaire:

- | | |
|-------------------------------|--------------------------|
| 1) Nom et prénom de l'employé | 4) Temps supplémentaire; |
| 2) Date et période de la paye | 5) Déductions faites; |
| 3) Taux de salaire; | 6) Montant net payé. |

ARTICLE 19 JOURS FERIES

Les jours suivants seront observés comme jours de fête et de congé et tout travail exécuté ces jours-là sera rémunéré au taux de temps et demi.

Les Dimanches
Le premier de l'An.
Le 2 janvier
L'Epiphanie
Le Vendredi Saint
L'Ascension
La St-Jean Baptiste
La Toussaint
L'Immaculée Conception
La Noel
Le 26 décembre.

Si le Jour de l'An et le Jour de Noel tombaient un dimanche, le congé sera accordé le lendemain.

ARTICLE 20 CONGE ANNUEL PAYE

A.- Une semaine de vacances payées, avec fermeture de l'usine, sera accordé à tous les employés au service de l'Employeur depuis au moins un an. La date de ces vacances devra coïncider avec celle de la Canada Flushwood Door., de Terrebonne, et la paye de vacances devra être remise avant le départ des employés pour leurs vacances.

B.- L'allocation payable à l'employé travaillant à l'heure ou à la pièce sera calculée à raison de 2% du salaire gagné depuis la dernière période de vacances.

C.- A défaut d'un remplaçant, les gardiens, les préposés à l'entretien et les chauffeurs de bouilloires ne pourront pas refuser de travailler durant ses vacances, et, dans un tel cas, ils bénéficieront de leur congé à une date ultérieure qui conviendra à l'Employeur.

D.- L'application de cette clause sera en tout conforme à l'ordonnance No. 3

E.-L'Employeur accorde à tous les employés ayant un (1) an et plus d'emploi continu une (1) journée de fête payée au taux d'une journée complète de travail et à tous les employés ayant cinq (5) ans et plus d'emploi continu trois (3) jours de fête payés selon la même base. Le montant total de ces jours chômés et payés sera versé à chaque employé concerné à la dernière paye du mois de décembre. De plus, la Fête du Travail sera un jour chômé et payé à tous les employés.

ARTICLE 21 ANCIENNETE

Deux mois d'emploi sont requis pour que le droit d'ancienneté soit reconnu. Après cette période, ce droit comptera à partir du premier jour d'emploi. L'employé perd son droit d'ancienneté dans les cas suivants:

- 1) Abandon volontaire;
- 2) Renvoi pour cause;
- 3) Une absence de l'usine de plus de trois jours ouvrables sans donner d'avis et sans excuse raisonnable.

ARTICLE 22 PROMOTION ET RENVOI

Dans les promotions, les transferts, les licenciements et le réembauchage, le patron devra considérer les facteurs suivants dans leur ordre:

- 1) L'habileté, la capacité et la compétence;
- 2) L'ancienneté;
- 3) les charges familiales.

ARTICLE 23 ASSURANCE- GROUPE

L'employeur consent à assumer jusqu'à concurrence d'une somme ne dépassant pas mille (\$1000) dollars le paiement des primes pour l'établissement d'un plan d'assurance-groupe via accident maladie, et hospitalisation choisi par les employés, le tout conformément à une police émise par "The Great-West Life Insurance Company". Le reste des primes devant être payées par chaque employé ayant donné son adhésion écrite au dit plan; les dites primes étant payables par une déduction sur la paye hebdomadaire.

ARTICLE 24 DUREE ET RENOUVELLEMENT

La présente convention sera considérée comme étant effectivement en vigueur le 1er janvier 1951 et le demeurera jusqu'au 31 décembre 1951.

Elle se renouvelle automatiquement d'année en année, à moins que l'une des parties contractantes ait notifié l'autre, par un avis écrit, de son intenti de l'abroger ou de la modifier, dans un délai qui ne devra pas être de plus de soixante (60) jours ni de moins de trente (30) jours avant son expiration

EN FOI DE QUOI les parties contractantes ont apposé leur signature ci-dessous, sous leur nom corporatif, par l'entremise de leurs représentants dûment autorisés, à l'Épiphanie, province de Québec.

ce 10ième.....jour du mois de février.....1951

Partie de première part;

THE QUEBEC VENEER INDUSTRIES
CO. LTD.

.....

Par: SM. Paul

.....

Témoins: Yvette Brien

.....

Partie de deuxième part;

LE SYNDICAT CATHOLIQUE ET NATIONAL
DES TRAVAILLEURS DU BOIS A PLACAGE
DE L'EPIPHANIE

Par: Lionel Laves, Pres

J. Paul Trudel, Sec

Témoins: Jacques Archambault

représentant extérieur

APPENDICE "A"

ECHELLE DE SALAIRES ET CLASSIFICATIONS

Ingénieur de bouilloire	.85
Chauffeurs de bouilloire	.67
Écorceurs à l'heure	.95
Aide écorceurs	.85
Sciurs, débitage de billes	.80
Opérateurs sur Tour	.90
Remplaçant sur "	.80
Aide-opérateur sur tour	.70
Cassieur de veneer Tour Capital	.75
" " " " Merritt	.75
Opérateurs Couteaux mécaniques	.75
Opérateur sur machine à aiguiser	.75
Opérateur sur couteau automatique	.86
Pileur de veneer	.67
Mesureurs sur couteaux mécaniques	.67
Expéditeurs de veneer	.75
Aide-expéditeur	.67
Employé au séchage du bois	.70
Gardien ou balayeur	.67
Machiniste	1.15
Aide-machiniste	.80
Chauffeur sur Camion No 6	.75
Autres chauffeurs camion	.70
Scieur	.80
Employés de la cour	.67
Mécanicien du garage	.95
Taux à l'embauchage pour deux mois	.65

N.B. Les remplaçants à l'écorçage auront le même taux que l'écorceur après deux (2) heures de travail.

Les taux apparaissant au dit appendice seront en vigueur à compter du 8 janvier 1951.-

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

intervenue

Entre THE QUEBEC VENEER INDUSTRIES CO. LTD. partie de première part, corps politique dûment incorporé, ayant son bureau d'affaires à L'Epiphanie, province de Québec, ci-après appelé L'EMPLOYEUR

Et LE SYNDICAT CATHOLIQUE ET NATIONAL DES TRAVAILLEURS DE BOIS A PLACAGE DE L'EPIPHANIE, partie de seconde part ci-après appelée le SYNDICAT, stipulant tant pour lui-même que pour les salariés à l'emploi de l'Employeur, et pour la durée de la présente convention.

L'EMPLOYEUR et le SYNDICAT conviennent mutuellement que:

PRINCIPES GENERAUX

ARTICLE 1 JURIDICTION

Conformément au certificat de reconnaissance émis en faveur du Syndicat par la Commission des Relations Ouvrières, cette convention collective, ci-après appelée "la convention", s'applique à tous les salariés de l'Employeur, exception faite des surintendants, contremaître au sens large et au sens strict, et des employés de bureau.

ARTICLE 2 BUT

La convention a pour but de promouvoir la collaboration entre L'Employeur et le Syndicat, de faire respecter la justice sociale, d'assurer la paix entre L'Employeur et ses employés et d'arrêter des conditions justes et équitables pour les deux parties à la convention.

ARTICLE 3 COOPERATION

L'Employeur s'engage à traiter ses employés avec considération et le Syndicat s'engage à favoriser la discipline de l'usine et à encourager les employés à fournir un travail loyal et honnête.

ARTICLE 4 DROITS MUTUELS

A- L'Employeur reconnaît le Syndicat comme la seule association ouvrière autorisée à négocier avec lui au nom des employés affectés par la convention pour tout ce qui regarde les salaires et autres conditions de travail, suivant les dispositions de la convention.

B.-Le Syndicat reconnaît à L'Employeur le droit de gérer, de diriger et d'administrer ses affaires conformément à ses obligations, ainsi que le droit d'embaucher, de suspendre ou de congédier, de façon compatible avec les dispositions de la convention.

C.-Sujets à l'article 24 de la Loi des Relations Ouvrières, L'Employeur et le Syndicat s'engagent, pour la durée de la convention, à ne recourir à aucune grève ou "lock-out", mais à régler tout différend d'après les dispositions de la présente convention.

D.-Si l'une ou l'autre des clauses de la présente convention devient nulle en regard des dispositions de la législation présente ou future, les autres clauses de la convention ne seront pas affectées par cette nullité.

REGIME SYNDICALE.-

ARTICLE 5 MAINTIEN D'AFFILIATION

A.- L'Employeur reconnaît pleinement le droit qu'ont les travailleurs de devenir membres du Syndicat et il ne cherchera en rien à intervenir, ni à discréditer ces derniers.

19/2397

B.- Tous les employés actuels compris dans la juridiction de la présente convention, membres en règle du Syndicat au moment de la reconnaissance syndicale et tous ceux qui le deviendront par la suite, devront, comme condition du maintien de leur emploi, en rester membres pendant toute la durée de la convention. Toutefois, un employé pourra résigner du Syndicat sans perdre son emploi moyennant le consentement mutuel des deux parties.

C.- Tout employé, membre en règle du Syndicat ou qui le deviendra par la suite, a le droit de rompre son adhésion au Syndicat, sans perdre son emploi, en remettant au président du Syndicat et à L'Employeur - entre le soixantième et le trentième jour précédent la date d'expiration de la convention - une démission par écrit et dûment signée.

ARTICLE 6

RETENUE SYNDICALE VOLONTAIRE

Sur présentation d'une formule dûment signée de l'employé syndiqué, L'Employeur s'engage, pour la durée de la convention, à retenir - sur la première paye de chaque mois - la cotisation syndicale mensuelle exigée par le Syndicat et à la remettre au trésorier du Syndicat une fois par mois. Cette demande sera révoquée du soixantième (60e) au trentième (30e) jour avant la date d'expiration ou de renouvellement de la convention.

ARTICLE 7

REPRESENTATION

Si le Syndicat requiert les services d'un agent d'affaires, l'employeur s'engage à reconnaître l'agent d'affaires désigné par le Syndicat comme représentant extérieur du Syndicat et à le recevoir dans ses bureaux, sur rendez-vous, pour les négociations et le règlement des griefs.

ARTICLE 8

AFFICHAGE D'AVIS ET ACTIVITE SYNDICALE

Il est entendu qu'aucune activité syndicale n'aura lieu pendant les heures de travail, à moins que L'Employeur ne l'autorise. Sujets à l'approbation de L'Employeur, les avis du Syndicat pourront être affichés aux endroits désignés à cette fin par L'Employeur, pourvu que ces avis soient limités à ce qui suit:

- a) activités sociales et récréatives du Syndicat,
- b) élections du Syndicat, nominations et résultats,
- c) convocations aux assemblées du Syndicat.

Les avis seront affichés par L'Employeur seulement.

ARTICLE 9

COMITE DE RELATIONS OUVRIERES

A.- Dans les quinze jours qui suivront la signature de la convention, un Comité de Relations Ouvrières sera constitué pour en surveiller et en assurer l'observance.

B.- Ce Comité de Relations Ouvrières sera composé de trois membres nommés par le Syndicat parmi les employés de l'usine et ayant au moins deux ans de service pour L'Employeur. Le Comité aura une réunion mensuelle avec L'Employeur qui pourra s'adjoindre deux employés non assujettis à la convention, et pourra se réunir plus souvent si les circonstances l'exigent.

C.- Le Comité, en plus de surveiller et d'assurer l'observance de la convention, devra étudier les revendications, les différends et griefs des parties.

ARTICLE 10

PROCEDURE DES GRIEFS

S'il y avait un désaccord entre un ou des employés et L'Employeur, l'on procédera à son règlement de la façon suivante:

A.- L'employé devra d'abord soumettre son grief au contremaître du département.

B.- Si le contremaître ne rend pas sa décision dans les vingt-quatre heures, ou si l'employé, n'est pas satisfait de la décision du contremaître, il devra, s'il veut continuer sa réclamation, exposer son grief, à l'employeur, seul ou accompagné du représentant du Syndicat dans l'usine.

C.- Si en n'en vient pas à une solution satisfaisante, le grief pourra être présenté au Comité des Relations Ouvrières qui rendra une décision dans un délai de dix jours après sa rencontre.

D.- Si le Comité de Relations Ouvrières ne vient pas à une solution satisfaisante, le représentant extérieur du Syndicat présentera le grief à L'Employeur avant de recourir à l'article suivant (article II).

N.B. Dans les cas de congédiements et de suspension pour cause disciplinaire, s'il est prouvé qu'un employé a été congédié ou suspendu injustement, il sera réintégré dans ses fonctions sans aucune perte de salaire.

Article II

CONCILIATION ET ARBITRAGE

Si l'Employeur et le représentant extérieur du Syndicat n'arrivent pas à une solution satisfaisante, le Syndicat ou l'Employeur pourront recourir à la conciliation et à l'arbitrage, en vertu de la Loi des Relations Ouvrières de Québec (ch. 162 A, S.R.Q. 1941) ou en vertu de la Loi des Différends Ouvriers du Québec (ch. 163 S.R.Q. 1941).

CONDITIONS DE TRAVAIL

Article I2

SECURITE INDUSTRIELLE

A.- L'Employeur et le Syndicat s'engagent à coopérer mutuellement dans la plus grande mesure possible pour prévenir les accidents et assurer la sécurité et la santé des employés.

B.- L'Employeur conserve le privilège d'obliger un ou tout ses employés à subir, aux frais de L'Employeur, un examen médical ayant pour but de protéger la santé de tous et de chacun.

Article I3

SALAIRES

A.- Les taux minima des salaires des employés visés par la convention, avec leur classification et leur échelle, seront ceux contenus dans L'APPENDICE "A" qui fait partie intégrante de la présente convention.

B.- Les salaires horaires actuellement plus élevés que les taux prévus par la présente convention ne seront pas réduits à l'occasion de la mise en vigueur de la convention ni pendant la durée.

C.- L'Employeur accorde un bonus de trois sous (\$0.03) l'heure pour toutes les heures travaillées du 1er janvier 1949 au 1er janvier 1950 à tout employé sur la liste de paye à la date de la signature de la présente convention ce bonus étant payable deux semaines après la date de la signature apparaissant à l'art. 23 de la présente convention.

Article I4

A.- La semaine normale de travail, pour tous les employés sera de cinquante-cinq (55) heures. La répartition des heures de travail sera la suivantes:

Du lundi au vendredi inclusivement: de sept (7) heures a.m. à midi et
de une (1) heure, p.m. à six (6) heures p.m.

Le samedi de sept (7) heures a.m. à midi.

ARTICLE 15 TEMPS SUPPLEMENTAIRE

Le temps supplémentaire sera rémunéré au taux de temps et demi et prendra effet après le nombre d'heures régulier de la journée normale.

ARTICLE 16 REPOS INTERCALAIRE

Un repos de dix (10) minutes sera accordé l'avant-midi et l'après-midi à tous les employés.

ARTICLE 17 TRANSFERT TEMPORAIRE

Les employés qui seront transférés temporairement pour plus de trente (30) heures consécutives sur une autre opération, recevront le taux de cette nouvelle opération, mais ne recevront pas moins que leur taux régulier.

Les employés qui seront transférés en permanence sur une nouvelle opération recevront immédiatement le taux de cette opération, à moins que ce changement ne nécessite une période d'adaptation d'un maximum de soixante jours ouvrables.

ARTICLE 18 PAYE

Le salaire sera payable à toutes les deux semaines, le samedi midi, en monnaie légale du Canada.

Les détails suivants devront être communiqués avec le salaire:

- | | |
|-------------------------------|-------------------------|
| 1) Nom et prénom de l'employé | 4) Temps supplémentaire |
| 2) Date et période de la paye | 5) Déductions faites |
| 3) Taux de salaire | 6) Montant net payé |

ARTICLE 19 JOURS FERIES

sera Les jours suivants seront observés comme jours de fête et de congé et tout travail exécuté ces jours-là sera rémunéré au taux de temps et demi:

Les Dimanches
Le Premier de L'An
L'Epiphanie
Le Vendredi Saint
L'Ascension
La St-Jean-Baptiste
La Fête du Travail
La Toussaint
L'Immaculée-Conception
La Noël.

Si le Jour de L'An et le Jour de Noël tombaient un dimanche, le congé sera accordé le lendemain.

ARTICLE 20 CONGE ANNUEL PAYE

A.- Une semaine de vacances payées, avec fermeture de l'usine, sera accordée à tous les employés au service de l'Employeur depuis au moins un an. La date de ces vacances devra coïncider avec celle de la Canada Flushwood Door, de Terrebonne, et la paye de vacances devra être remise avant le départ des employés pour leurs vacances.

B.- L'allocation payable à l'employé travaillant à l'heure ou à la pièce sera calculée à raison de 2% du salaire gagné depuis la dernière période de vacances.

C.- A défaut d'un remplaçant, les gardiens, les préposés à l'entretien et les chauffeurs de bouilloires ne pourront pas refuser de travailler durant ces vacances et, dans un tel cas, ils bénéficieront de leur congé à une date ultérieure qui conviendra à L'Employeur.

D.- L'application de cette clause sera en tout conforme à L'Ordonnance No. 3

E.- L'Employeur accorde à tous les employés ayant un (1) an et plus d'emploi continu une (1) jour de fête payé au taux d'une journée complète de travail et à tous les employés ayant cinq (5) ans et plus d'emploi continu trois (3) jours de fête payés selon la même base. Le montant total de ces jours chômés et payés sera versé à chaque employé concerné à la dernière paye du mois de décembre.

ARTICLE 21 ANCIENNETE

Deux mois d'emploi continu sont requis pour que le droit d'ancienneté soit reconnu. Après cette période, ce droit comptera à partir du premier jour d'emploi. L'employé perd son droit d'ancienneté dans les cas suivants:

- 1) Abandon volontaire;
- 2) Renvoi pour cause
- 3) Une absence de l'usine de plus de trois jours ouvrables sans donner d'avis et sans excuse raisonnable.

ARTICLE 22 PROMOTION ET RENVOI

Dans les promotions, les transferts, les licenciements, et le réembauchage, le patron devra considérer les facteurs suivants dans leur ordre:

- 1) l'habileté, la capacité et la compétence;
- 2) L'ancienneté,
- 3) les charges familiales.

ARTICLE 23 DUREE ET RENOUELEMENT

La présente convention sera considérée comme étant effectivement en vigueur le 3 avril 1950 et le demeurera jusqu'au 31 décembre 1950.

Elle se renouvellera automatiquement d'année en année, à moins que l'une des parties contractantes ait notifié l'autre, par un avis écrit, de son intention de l'abroger ou de la modifier, dans un délai qui ne devra pas être de plus de soixante (60) jours ni de moins de trente (30) jours avant son expiration.

EN FOI DE QUOI les parties contractantes ont apposé leur signature ci-dessous, sous leur nom corporatif, par l'entremise de leurs représentants dûment autorisés, à L'Epiphanie, province de Québec,

ce.....jour du mois de.....1950.

Partie de première part

Partie de deuxième part

THE QUEBEC VENEER INDUSTRIES CO. LTD

LE SYNDICAT CATHOLIQUE
ET NATIONAL DES TRAVAILLEURS DE BOIS A
PLACAGE DE L'EPIPHANIE

par.....S..N..PAUL.....Trés...

PAR....LIONEL. LOYER....Prés.

JEAN..PAUL..TRUDEL.....SEC..ARCH.

Témoin.....

Témoin JACQUES.ARCHAMBAULT.....

.....

..REPRESENTANT..EXTERIEUR.....

APPENDICE "A"

ECHELLE DE SALAIRES ET CLASSIFICATION

Ingénieurs de bouilloires.....	.80
Chauffeurs.....	.60
Ecorceurs à l'heure.....	.90
aides.....	.80
Scieurs - Débitage de billes.....	.70
Opérateurs sur tour.....	.85
Remplaçants.....	.75
Aide-opérateurs sur tour.....	.60
Casseurs de Veneer - Tour Capital.....	.70
Tour Merrit.....	.62
Opérateurs sur couteaux mécaniques.....	.70
Opérateurs sur machine à aiguiser.....	.70
Opérateur sur couteaux automatiques.....	.75
Remplaçants.....	.67½
Classeur de veneer.....	.62
Mesureur sur couteaux mécaniques.....	.62
Expéditeur de Veneer.....	.65
Aide-expéditeur.....	.60
Employé au séchage du bois.....	.60
Gardien ou balayeur.....	.60
Machiniste.....	I.10
Aide-Machiniste.....	.75
Premier camionneur.....	.70
Autres camionneurs.....	.65
Scieurs.....	.75
Employés de la cour.....	.62
Mécanicien de garage.....	.90
Taux à l'embauchage (Pour deux mois).....	.55

Les taux apparaissant au dit appendice "A" prendront effet à compter de la date de la signature du présent contrat.

724

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

intervenue

Entre THE QUEBEC VENEER INDUSTRIES CO. LTD, partie de première part, corps politique dûment incorporé, ayant son bureau d'affaires à l'Epiphanie, province de Québec, ci-après appelé L'Employeur.

Et LE SYNDICAT CATHOLIQUE ET NATIONAL DES TRAVAILLEURS DU BOIS À PLACAGE DE L'EPIPHANIE, partie de seconde part ci-après appelée le SYNDICAT, stipulant tant pour lui-même que pour les salariés à l'emploi de l'Employeur, et pour la durée de la présente convention.

L'EMPLOYEUR ET LE SYNDICAT CONVIENNENT MUTUELLEMENT QUE:

PRINCIPES GENERAUX

ARTICLE 1 JURIDICTION.

Conformément au certificat de reconnaissance émis en faveur du Syndicat par la Commission des Relations Ouvrières, cette convention collective, ci-après appelée "La Convention", s'applique à tous les salariés de l'employeur, exception faite des surintendants, contre-maîtres au sens large et au sens strict et des employés de bureau.

ARTICLE 2 BUT.

La Convention a pour but de promouvoir la collaboration entre l'employeur et le Syndicat, de faire respecter la justice sociale, s'assurer la paix entre l'Employeur et ses employés et d'arrêter des conditions justes et équitables pour les deux parties à la Convention.

ARTICLE 3 COOPERATION.

L'Employeur s'engage à traiter ses employés avec considération et le Syndicat s'engage à favoriser la discipline de l'usine et à encourager les employés à fournir un travail loyal et honnête.

ARTICLE 4 DROITS MUTUELS.

A- L'Employeur reconnaît le Syndicat comme la seule association ouvrière autorisée à négocier avec lui au nom des employés affectés par la convention pour tout ce qui regarde les salaires et autres conditions de travail, suivant les dispositions de la convention.

B- Le Syndicat reconnaît à l'Employeur le droit de gérer, de diriger et d'administrer ses affaires conformément à ses obligations, ainsi que le droit d'embaucher, de suspendre ou congédier, de façon compatible avec les dispositions de la convention.

C- Sujets à l'article 24 de la Loi des Relations Ouvrières, l'employeur et le Syndicat s'engagent, pour la durée de la convention, à ne recourir à aucune grève ou "lock out", mais à régler tout différend d'après les dispositions de la présente convention.

D- Si l'une ou l'autre des clauses de la présente convention devient nulle en regard des dispositions de la législation présente ou future, les autres clauses de la convention ne seront pas affectées par cette nullité.

REGIME SYNDICAL

ARTICLE 5 MAINTIEN D'AFFILIATION.

A- L'Employeur reconnaît pleinement le droit qu'ont les travailleurs de devenir membres du Syndicat et il ne cherchera en rien à intervenir, ni à discréditer ces derniers.

19/3394

B- Tous les employés actuels compris dans la juridiction de la présente convention, membre en règle du Syndicat au moment de la reconnaissance syndicale et tous ceux qui le deviendront par la suite, devront comme condition du maintien de leur emploi, en rester membre pendant toute la durée de la convention. Toutefois, un employé pourra résigner du Syndicat sans perdre son emploi moyennant le consentement mutuel des deux parties.

C- Tout employé, membre en règle du Syndicat ou qui le deviendra par la suite, a le droit de rompre son adhésion au Syndicat, sans perdre son emploi, en remettant au président du Syndicat et à l'employeur entre le soixantième et le trentième jour précédant la date d'expiration de la convention, une démission par écrit et dûment signée.

ARTICLE 6

RETENUE SYNDICALE VOLONTAIRE.

Sur représentation d'une formule dûment signée de l'employé syndiqué l'Employeur s'engage, pour la durée de la convention, à retenir, sur la première paye de chaque mois, la cotisation syndicale mensuelle exigée par le Syndicat et à la remettre au trésorier du Syndicat une fois par mois. Cette demande sera révocable du soixantième (60e) au trentième (30e) jour avant la date d'expiration ou de renouvellement de la convention.

ARTICLE 7

REPRESENTATION.

Si le Syndicat requiert les services d'un agent d'affaires, l'Employeur s'engage à reconnaître l'agent d'affaires désigné par le Syndicat comme représentant extérieur du Syndicat et à le recevoir dans ses bureaux, sur rendez-vous, pour les négociations et le règlement des griefs.

ARTICLE 8

AFFICHAGE D'AVIS ET ACTIVITE SYNDICALE.

Il est entendu qu'aucune activité syndicale n'aura lieu pendant les heures de travail, à moins que l'employeur ne l'autorise. Sujets à l'approbation de l'employeur, les avis du Syndicat pourront être affichés aux endroits désignés à cette fin par l'employeur, pourvu que ces avis soient limités à ce qui suit.

- a) activités sociales et récréatives du Syndicat.
- b) élections du Syndicat, nominations ou résultats.
- c) convocations aux assemblées du Syndicat.

Les avis seront affichés par l'employeur seulement.

ARTICLE 9

COMITE DES RELATIONS OUVRIERES.

A- Dans les quinze jours qui suivront la signature de la convention, un Comité de Relations ouvrières sera constitué pour en surveiller et en assurer l'observance.

B- Ce comité de Relations Ouvrières sera composé de trois membres nommés par le Syndicat parmi les employés de l'usine et ayant au moins deux ans de service pour l'employeur. Le Comité aura une réunion mensuelle avec l'employeur qui pourra s'adjoindre deux employés non assujettis à la convention, et pourra se réunir plus souvent si les circonstances l'exigent.

C- Le Comité, en plus de surveiller et d'assurer l'observance de la Convention, devra étudier les revendications, les différends et griefs des parties.

ARTICLE 10

PROCEDURE DES GRIEFS.

S'il y avait un désaccord entre un ou des employés et l'employeur au sujet de l'interprétation et la non-application ou l'application de la convention l'on procédera à son règlement de la façon suivante.

A- L'Employé devra d'abord soumettre son grief au contremaître du département.

B- Si le contremaître ne rend pas sa décision dans les vingt-quatre heures, ou si l'employé n'est pas satisfait de la décision du contremaître, il devra, s'il veut continuer sa réclamation, exposer son grief à l'employeur, seul ou accompagné du représentant du Syndicat dans l'usine.

C- Si on n'en vient pas à une solution satisfaisante, le grief pourra être présenté au Comité des Relations Ouvrières qui rendra une décision dans un délai de dix jours après sa rencontre.

D- Si le Comité de Relations Ouvrières ne vient pas à une solution satisfaisante, le représentant extérieur du Syndicat présentera le grief à l'Employeur, avant de recourir à l'article suivant (article 11)

E- Les employés qui seront trouvés en retard plus de trois fois dans une semaine seront passibles de suspension ou de renvoi jugé par l'employeur à moins d'une raison valable donnée à l'employeur.

N.B. Dans les cas de congédiements et de suspension pour cause disciplinaire, s'il est prouvé qu'un employé a été congédié ou suspendu injustement les parties s'engagent à accepter la décision du Tribunal d'Arbitrage légalement constitué, et si le renvoi est trouvé injuste par le dit tribunal, ce dernier décidera de la compensation pour la perte de salaire.

ARTICLE 11

CONCILIATION ET ARBITRAGE.

Si l'employeur et le représentant extérieur du Syndicat n'arrivent pas à une solution satisfaisante, le Syndicat ou l'Employeur pourra recourir à la conciliation et à l'arbitrage, en vertu de la loi des relations ouvrières de Québec (ch. 162 S.R.Q. 1941) ou en vertu de la Loi des Différends Ouvriers du Québec, (Ch. 167 S.R.Q. 1941) Dans les cas de griefs seulement survenus durant l'existence de la présente convention et lorsque le cas est référé à la Conciliation et à l'Arbitrage, en vertu de la Loi des Différends Ouvriers (S.R.Q. 1941 Ch 167), la décision des arbitres sera finale et les deux parties aux présentes s'engagent à l'avance à l'accepter.

CONDITIONS DE TRAVAIL

ARTICLE 12

SECURITE INDUSTRIELLE.

A- L'Employeur et le Syndicat s'engagent à coopérer mutuellement dans la plus grande mesure possible pour prévenir les accidents et assurer la sécurité et la santé des employés.

B- L'Employeur conserve le privilège d'obliger un ou tous les employés à subir, aux frais de l'employeur, un examen médical ayant pour but de protéger la santé de tous et de chacun.

ARTICLE 13

SALAIRES.

A- Les taux minimaux des salaires des employés visé par la convention, avec leur classification et leur échelle, seront ceux contenus dans l'Appendice A qui fait partie intégrante de la présente convention.

B- Les salaires horaires actuellement plus élevés que les taux prévus par la présente convention ne seront pas réduits à l'occasion de la mise en vigueur de la convention ni pendant la durée.

ARTICLE 14

La durée hebdomadaire du Travail sera de cinquante (50 heures) par semaine distribuées de la façon suivante pour tous les employés. 10 heures par jour les lundi, mardi, mercredi, jeudi et vendredi de chaque semaine, de sept (7) heures a.m. à midi et une (1) heure p.m. à six (6) heures p.m.

Tout travail exécuté en dehors des heures de travail et des jours mentionnés plus haut sera considéré comme travail supplémentaire et payé une fois et demie (1½) le taux de salaire mentionné à l'Appendice " A " attachée à la présente convention.

B- Pour les gardiens de nuit et les deux (2) chauffeurs de bouilloire de nuit, la semaine normale de travail sera de cinquante (50) heures et le temps et demi sera payé après dix (10) heures de travail dans une même nuit, les nuits du samedi, dimanche et autres nuits de jour de fête seront considérés temps régulier.

ARTICLE 15 TEMPS SUPPLEMENTAIRE

Le temps supplémentaire sera rémunéré au taux de temps et demi et prendra effet après le nombre d'heures régulier de la journée normale.

ARTICLE 16 REPOS INTERCALAIRE.

Un repos de dix (10) minutes sera accordé l'avant-midi et l'après-midi à tous les employés.

ARTICLE 17 TRANSFERT TEMPORAIRE.

Les employés qui seront transférés temporairement pour plus de trente (30) heures consécutives sur une autre opération, recevront le taux de cette nouvelle opération, mais ne recevront pas moins que leur taux régulier.

Les employés qui seront transférés en permanence sur une nouvelle opération recevront immédiatement le taux de cette opération, à moins que ce changement ne nécessite une période d'adaptation d'un maximum de soixante jours ouvrables.

ARTICLE 18 PAYE

Le salaire sera payable à toutes les deux semaines, le vendredi soir à 6.00 heures p.m. en monnaie légale du Canada.

Les détails suivants devront être communiqués avec le salaire:

- | | |
|-------------------------------|-------------------------|
| 1) Nom et prénom de l'employé | 4) Temps supplémentaire |
| 2) Date et période de la paye | 5) Déductions faites: |
| 3) Taux de salaire: | 6) Montant net payé. |

ARTICLE 19 JOURS FERIES.

Les jours suivants seront observés comme jours de fête et de congé et tout travail exécuté ces jours-là sera rémunéré au taux de temps et demi.

Les Dimanches.
Le Premier de l'An.
Le 2 Janvier.
L'Epiphanie.
Le Vendredi Saint.
L'Ascension.
La St-Jean Baptiste.
La Toussaint.
L'Immaculée Conception.
La Noël.

ARTICLE 20 CONGE ANNUEL PAYE.

A- Une semaine de vacances payées, avec fermeture de l'usine, sera accordée à tous les employés au service de l'Employeur depuis au moins un an. La date de ces vacances devra coïncider avec celle de la Canada Flushwood Door, de Terrebonne, et la paye de vacances devra être remise avant le départ des employés pour leurs vacances.

B- L'allocation payable à l'employé travaillant à l'heure ou à la pièce sera calculée à raison de 2% du salaire gagné depuis la dernière période de vacances.

C- A défaut d'un remplaçant, les gardiens, les préposés à l'entretien et les chauffeurs de bouilloires ne pourront pas refuser de travailler durant ces vacances, et, dans un tel cas, ils bénéficieront de leur congé à une date ultérieure sur commande à l'employeur,

APPENDICE " A "

ECHELLE DES SALAIRES ET CLASSIFICATIONS.

Aide expéditeur	.87
Aide opérateur sur tour	.87
Aide-machiniste	.97
Chauffeurs de bouilloire	.87
Chauffeur sur camion No 6	.92
Autres chauffeurs de camions	.87
Casseurs de veneer	.92
Employés de la cour	.87
Employés au séchage du bois	.87
Expéditeur de veneer	.92
Ecorçeurs à l'heure	1.02
Gardien ou balayeur	.87
Ingénieur de bouilloire	1.02
Mesureurs sur couteaux mécaniques	.87
Machiniste	1.32
Mécanicien du garage	1.12
Opérateurs sur tours	1.07
Opérateurs couteaux mécaniques	.92
Opérateur sur couteau automatique	1.02
Opérateur sur machine à aiguiser	.92
Pileur de veneer	.87
Scieurs débitage de billes et moulin à scie	.97
Taux à l'embauchage pour deux mois	.83

N. B. Les remplaçant à l'écorçage auront le même taux que l'écorçeur après deux (2) heures de travail. S'ils font plus de deux heures ils seront payés selon le taux fixé pour l'écorçage.

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

intervenue

ENTRE THE QUEBEC VENEER INDUSTRIES CO. LTD; partie de première part, corps politique dûment incorporé, ayant son bureau d'affaires à l'Epiphanie, province de Québec, ci-après appelé L'EMPLOYEUR.

ET LE SYNDICAT CATHOLIQUE ET NATIONAL DES TRAVAILLEURS DU BOIS A PLACAGE DE L'EPIPHANIE, partie de seconde part ci-après appelée le SYNDICAT, stipulant tant pour lui-même que pour les salariés à l'emploi de l'Employeur, et pour la durée de la présente convention.

L'EMPLOYEUR ET LE SYNDICAT CONVIENNENT MUTUELLEMENT QUE:

PRINCIPES GENERAUX

ARTICLE 1 JURIDICTION

Conformément au certificat de reconnaissance émis en faveur du Syndicat par la Commission des Relations Ouvrières, cette convention collective, ci-après appelée "La Convention", s'applique à tous les salariés de l'Employeur, exception faite des surintendants, contremaîtres au sens large et au sens strict, et des employés de bureau.

ARTICLE 2 BUT

La convention a pour but de promouvoir la collaboration entre l'Employeur et le Syndicat, de faire respecter la justice sociale, d'assurer la paix entre l'Employeur et ses employés et d'arrêter des conditions justes et équitables pour les deux parties : à la Convention.

ARTICLE 3 COOPERATION

L'Employeur s'engage à traiter ses employés avec considération et le Syndicat s'engage à favoriser la discipline de l'usine et à encourager les employés à fournir un travail loyal et honnête.

ARTICLE 4 DROITS MUTUELS

A.- L'Employeur reconnaît le Syndicat comme la seule association ouvrière autorisée à négocier avec lui au nom des employés affectés par la convention pour tout ce qui regarde les salaires et autres conditions de travail, suivant les dispositions de la convention.

B.- Le Syndicat reconnaît à l'Employeur le droit de gérer, de diriger et d'administrer ses affaires conformément à ses obligations, ainsi que le droit d'embaucher, de suspendre, ou congédier, de façon compatible avec les dispositions de la convention.

C.- Sujets à l'article 24 de la Loi des Relations Ouvrières, l'employeur et le Syndicat s'engagent, pour la durée de la convention, à ne recourir à aucune grève, ou "lock out", mais à régler tout différend d'après les dispositions de la présente convention.

D.- Si l'une ou l'autre des clauses de la présente convention devient nulle en regard des dispositions de la législation présente ou future, les autres clauses de la convention ne seront pas affectées par cette nullité.

REGIME SYNDICAL

ARTICLE 6 MAINTIEN D'AFFILIATION

A.- L'Employeur reconnaît pleinement le droit qu'ont les travailleurs de devenir membres du Syndicat et il ne cherchera en rien à intervenir, ni à discréditer ces derniers.

B.- Tous les employés actuels compris dans la juridiction de la présente convention, membres en règle du Syndicat au moment de la reconnaissance syndicale et tous ceux qui le deviendront par la suite, devront, comme condition du maintien de leur emploi, en rester membres pendant toute la durée de la convention. Toutefois, un employé pourra résigner du Syndicat sans perdre son emploi moyennant le consentement mutuel des deux parties.

C.- Tout employé, membre en règle du Syndicat ou qui le deviendra par la suite, a le droit de rompre son adhésion au Syndicat, sans perdre son emploi, en remettant au président du Syndicat et à l'employeur entre le soixantième et le trentième jour précédant la date d'expiration de la convention- une démission par écrit et dûment signée.

ARTICLE 6

RETENUE SYNDICALE VOLONTAIRE

Sur représentation d'une formule dûment signée de l'employé syndiqué l'employeur s'engage, pour la durée de la convention, à retenir, sur la première paye de chaque mois, la cotisation syndicale mensuelle exigée par le Syndicat et à la remettre au trésorier du Syndicat une fois par mois. Cette demande sera révocable du soixantième (60e) au trentième (30e) jour avant la date d'expiration ou de renouvellement de la convention.

ARTICLE 7

REPRESENTATION

Si le Syndicat requiert les services d'un agent d'affaires, l'Employeur s'engage à reconnaître l'agent d'affaires désigné par le Syndicat comme représentant extérieur du Syndicat et à le recevoir dans ses bureaux, sur rendez-vous, pour les négociations et le règlement des griefs.

ARTICLE 8

AFFICHAGE D'AVIS ET ACTIVITE SYNDICALE

Il est entendu qu'aucune activité syndicale n'aura lieu pendant les heures de travail, à moins que l'Employeur ne l'autorise. Sujets à l'approbation de l'Employeur, les avis du Syndicat pourront être affichés aux endroits désignés à cette fin par l'Employeur, pourvu que ces avis soient limités à ce qui suit:

- a) activités sociales et récréatives du Syndicat;
- b) élections du Syndicat, nominations et résultats;
- c) convocations aux assemblées du Syndicat.

Les avis seront affichés par l'Employeur seulement.

ARTICLE 9

COMITE DE RELATIONS OUVRIERES

A.- Dans les quinze jours qui suivront la signature de la convention, un Comité de Relations ouvrières sera constitué pour en surveiller et en assurer l'observance.

B.- Ce Comité de Relations Ouvrières sera composé de trois membres nommés par le Syndicat parmi les employés de l'usine et ayant au moins deux ans de service pour l'Employeur. Le Comité aura une réunion mensuelle avec l'Employeur qui pourra s'adjoindre deux employés non assujettis à la convention, et pourra se réunir plus souvent si les circonstances l'exigent.

C.- Le Comité, en plus de surveiller et d'assurer l'observance de la Convention, devra étudier les revendications, les différends et grief des parties.

ARTICLE 10

PROCEDURE DES GRIEFS

S'il y avait un désaccord entre un ou des employés et l'Employeur au sujet de l'interprétation et la non-application ou l'Application de la convention l'on procédera à son règlement de la façon suivante.

A.- L'Employé devra d'abord soumettre son grief au contremaître du département.

B.- Si le contremaître ne rend pas sa décision dans les vingt-quatre heures, ou si l'employé n'est pas satisfait de la décision du contremaître, il devra, s'il veut continuer sa réclamation, exposer son grief, à l'employeur, seul ou accompagné du représentant du Syndicat dans l'usine.

C.- Si on n'en vient pas à une solution satisfaisante, le grief pour être présenté au Comité des Relations Ouvrières qui rendra une décision dans un délai de dix jours après sa rencontre.

D.- Si le Comité de Relations Ouvrières ne vient pas à une solution satisfaisante, le représentant extérieur du Syndicat présentera le grief à l'Employeur, avant de recourir à l'article suivant (article 11).

E) Les employés qui seront trouvés en retard plus de trois fois dans une semaine seront passibles de suspension ou de renvoi jugé par l'employeur à moins d'une raison valable donnée à l'employeur.

N.B. Dans les cas de congédiements et de suspension pour cause disciplinaire, s'il est prouvé qu'un employé a été congédié ou suspendu injustement, les parties s'engagent à accepter la décision du Tribunal d'Arbitrage légalement institué, et si le renvoi est trouvé injuste par le dit tribunal, ce dernier décidera de la conspiration pour la perte de salaire.

ARTICLE 11

CONCILIATION ET ARBITRAGE

Si l'employeur et le représentant extérieur du Syndicat n'arrivent pas à une solution satisfaisante, le Syndicat ou l'Employeur pourront recourir à la conciliation et à l'arbitrage, en vertu de la Loi des relations ouvrières de Québec (ch. 162A, S.R.Q. 1941) ou en vertu de la Loi des Différends Ouvriers du Québec, (ch. 167 S.R.Q; 1941)

Dans le cas de griefs seulement survenus durant l'existence de la présente convention et lorsque le cas est référé à la Conciliation et à l'Arbitrage, en vertu de la Loi des Différends Ouvriers (S.R.Q; 1941 Ch. 167), la décision des arbitres sera finale et les deux parties aux présentes s'engagent à l'avance à l'accepter.

CONDITIONS DE TRAVAIL

ARTICLE 12

SECURITE INDUSTRIELLE

A.- L'Employeur et le Syndicat s'engagent à coopérer mutuellement dans la plus grande mesure possible pour prévenir les accidents et assurer la sécurité et la santé des employés.

B.- L'Employeur conserve le privilège d'obliger un ou tous ses employés à subir, aux frais de l'Employeur, un examen médical ayant pour but de protéger la santé de tous et de chacun.

ARTICLE 13

SALAIRES

A.- Les taux minima des salaires des employés visés par la convention, avec leur classification et leur échelle, seront ceux contenus dans l'Appendice A qui fait partie intégrante de la présente convention,

B.- Les salaires horaires actuellement plus élevés que les taux prévus par la présente convention ne seront pas réduits à l'occasion de la mise en vigueur de la convention ni pendant la durée.

ARTICLE 14

La durée hebdomadaire du Travail sera de cinquante (50) heures par semaine distribuées de la façon suivante pour tous les employés. 10 heures par jour les lundi, mardi, mercredi, jeudi et vendredi de chaque semaine, de sept (7) heures a.m. à midi et de une (1) heure p.m. à six (6) heures p.m. Tout travail exécuté en dehors des heures de travail et des jours mentionnés plus haut sera considéré comme travail supplémentaire et payé une fois et demie (1½) le taux de salaire mentionné à l'Appendice "A" attachée à la présente convention.

B.- Pour les gardiens de nuit et les deux (2) chauffeurs de bouilloire de nuit, la semaine normale de travail sera de cinquante (50) heures et le temps et demi sera payé après dix (10) heures de travail dans une même nuit, les nuits du samedi, dimanche et autres nuits de jour de fête seront considérés temps régulier.

ARTICLE 15TEMPS SUPPLEMENTAIRE

Le temps supplémentaire sera rémunéré au taux de temps et demi et prendra effet après le nombre d'heures régulier de la journée normal

ARTICLE 16REPOS INTERCALAIRE

Un repos de dix (10) minutes sera accordé l'avant-midi et l'après-midi à tous les employés.

ARTICLE 17TRANSFERT TEMPORAIRE

Les employés qui seront transférés temporairement pour plus de trente (30) heures consécutives sur une autre opération, recevront le taux de cette nouvelle opération, mais ne recevront pas moins que leur taux régulier.

Les employés qui seront transférés en permanence sur une nouvelle opération recevront immédiatement le taux de cette opération, à moins que ce changement ne nécessite une période d'adaptation d'un maximum de soixante jours ouvrables.

ARTICLE 18PAYE

Le salaire sera payable à toutes les deux semaines, le vendredi soir à 6.00 heures p.m. en monnaie légale du Canada.

Les détails suivants devront être communiqués avec le salaire:

- | | |
|-------------------------------|--------------------------|
| 1) Nom et prénom de l'employé | 4) Temps supplémentaire; |
| 2) Date et période de la paye | 5) Déductions faites; |
| 3) Taux de salaire; | 6) Montant net payé. |

ARTICLE 19JOURS FERIES

Les jours suivants seront observés comme jours de fête et de congé et tout travail exécuté ces jours-là sera rémunéré de temps et demi.

Les Dimanches
 Le Premier de l'An
 Le 2 janvier
 L'Epiphanie
 Le Vendredi Saint
 L'Ascension
 La St-Jean-Baptiste
 La Toussaint
 L'Immaculée Conception
 La Noël
 Le 26 décembre.

Si le jour de l'An et le Jour de Noël tombaient un dimanche, le congé sera accordé le lendemain.

ARTICLE 20CONGE ANNUEL PAYE

A.- Une semaine de vacances payées, avec fermeture de l'usine, sera accordée à tous les employés au service de l'Employeur depuis au moins un an. La date de ces vacances devra coïncider avec celle de la Canada. Flushood Door, De Terrebonne, et la paye de vacances devra être remise avant le départ des employés pour leurs vacances.

B.- L'allocation payable à l'employé travaillant à l'heure ou à la pièce sera calculée à raison de 2% du salaire gagné depuis la dernière période de vacances.

C.- A défaut d'un remplaçant, les gardiens, les préposés à l'entretien et les chauffeurs de bouilloires ne pourront pas refuser de travailler durant ses vacances, et, dans un tel cas, ils bénéficieront de leur congé à une date ultérieure qui conviendra à l'Employeur.

- D.- L'application de cette clause sera en tout conforme à l'ordonnance No. 3.
- E.- L'Employeur accorde à tous les employés ayant un (1)^{an} et plus d'emploi continu une (1) journée de fête payée au taux d'une journée complète de travail et à tous les employés ayant cinq (5) ans et plus d'emploi trois (3) jours de fête payés selon la même base. Le montant total de ces jours chômés et payés sera versé à chaque employé concerné à la dernière paye du mois de décembre. De plus, la fête du Travail et la St-Jean Baptiste seront des jours chômés et payés à tous les employés.

ARTICLE 21 ANCIENNETE

Deux mois d'emploi continu sont requis pour que le droit d'ancienneté soit reconnu. Après cette période, ce droit comptera à partir du premier jour d'emploi. L'employé perd son droit d'ancienneté dans les cas suivants:

- 1) Abandon volontaire
- 2) Renvoi pour cause;
- 3) Absence de l'usine de plus de trois jours ouvrables sans donner d'avis et sans excuse raisonnable.

ARTICLE 22 PROMOTION ET RENVOI

Dans les promotions, les transferts, les licenciements et le réembauchage, le patron devra considérer les facteurs suivants dans leur ordre:

- 1) l'habileté, la capacité et la compétence;
- 2) l'ancienneté;
- 3) les charges familiales;

ARTICLE 23 ASSURANCE-GROUPE

L'Employeur consent à assumer jusqu'à concurrence d'une somme ne dépassant pas mille (\$1000) dollars le paiement des primes pour l'établissement d'un plan d'assurance-groupe vie accident maladie et hospitalization choisi par les employés, le tout conformément à une police émise par "The Great-West Life Insurance Company". Le reste des primes devant être payées par chaque employé ayant donné son adhésion écrite au dit plan; les dites primes étant payables par une déduction sur la paye hebdomadaire.

ARTICLE 24 DUREE ET RENOUVELLEMENT

La présente convention sera considérée comme étant effectivement en vigueur le 1er janvier 1952 et le demeurera jusqu'au 31 décembre 1952.

Elle se renouvelle automatiquement d'année en année, à moins que l'une des parties contractantes ait notifié l'autre, par un avis écrit, de son intention de l'abroger ou de la modifier, dans un délai qui ne devra pas être de plus de soixante (60) jours ni de moins de trente (30) jours avant son expiration.

EN FOI DE QUOI, les parties contractantes ont apposé leur signature ci-dessous, sous leur nom corporatif, par l'entremise de leurs représentants dûment autorisés, à l'Epiphanie, province de Québec.

ce....21ième.....jour du mois de.....février.....1952.

Partie de première part:

THE QUEBEC VENEER INDUSTRIES
CO. LTD.

Par: LN. Paul

Témoin _____

Partie de deuxième part:

LE SYNDICAT CATHOLIQUE ET NATIONAL DES TRAVAILLEURS DU BOIS
A PLACAGE DE L'EPIPHANIE.

Par: Lionel, prés

Témoin: Paul Chayer

Lucien Lafortune

Jacques Archambault

APPENDICE "A"

ECHELLE DE SALAIRES ET CLASSIFICATION

Ingénieur de bouilloire	.99
Chauffeurs de bouilloire	.84
Ecorceurs à l'heure	1.09
Aide écorceurs	.99
Sciurs, débitage de billes	.94
Opérateurs sur Tour	1.04
Remplaçant sur Tour	.94
Aide-opérateur sur tour	.84
Casseur de veneer Tour Capital	.89
" " " " Merritt	.89
Opérateurs Couteaux Mécaniques	.89
Opérateur sur machine à aiguiser	.89
Opérateur sur couteau automatique	.99
Pileur de veneer	.84
Mesureurs sur couteaux mécaniques	.84
Expéditeurs de veneer	.89
Aide-expéditeur	.84
Employé au séchage du bois	.84
Gardien ou balayeur	.84
Machiniste	1.29
Aide-machiniste	.94
Chauffeur sur Camion No. 6	.89
Autres chauffeurs camion	.84
Sciur	.94
Employés de la cour	.84
Mécanicien du garage	1.09
Taux à l'embauchage pour deux mois	.80

N.B. Les remplaçant à l'écorçage auront le même taux que l'écorceur après deux (2) heures de travail. S'ils font plus de deux heures ils seront payés selon le taux fixé pour l'écorçage.

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

intervenue

ENTRE

THE QUEBEC VENEER INDUSTRIES CO. LTD partie de première part,
corps politique dûment incorporé ayant son bureau d'affaires
à l'Epiphanie, province de Québec, ci-après appelé l'Employeur

Et

Le Syndicat Catholique et National des Travailleurs de Bois,
à placage de l'Epiphanie, partie de seconde part ci-après
appelée le Syndicat, stipulant tant pour lui-même que pour
les salariés à l'emploi de l'Employeur et, pour la durée
de la présente convention.

L'EMPLOYEUR ET LE SYNDICAT CONVIENNENT MUTUELLEMENT QUE,

PRINCIPES GENERAUX

ARTICLE 1. JURIDICTION

Conformément au certificat de reconnaissance émis en faveur du
Syndicat par la Commission des Relations Ouvrières, cette convention
collective ci-après appelée "la Convention" s'applique à tous
les salariés de l'employeur, exception faite des surintendants,
contremaitres au sens large et au sens strict, et des employés,
de bureau.

ARTICLE 2. BUT

La Convention a pour but de promouvoir la collaboration entre
l'employeur et le Syndicat, de faire respecter la justice sociale,
d'assurer la paix entre l'employeur et ses employés et d'arrêter
des conditions justes et équitables pour les deux parties à la
Convention.

ARTICLE 3. COOPERATION

L'Employeur s'engage à traiter ses employés avec considération et le
Syndicat s'engage à favoriser la discipline de l'usine et à encourager
les employés à fournir un travail loyal et honnête.

ARTICLE 4. DROITS MUTUELS

A.- L'Employeur reconnaît le Syndicat comme la seule association
ouvrière autorisée à négocier avec lui au nom des employés affectés
par la convention pour tout ce qui regarde les salaires et autres
conditions de travail, suivant les dispositions de la convention.

B.- Le Syndicat reconnaît à l'Employeur le droit de gérer, de diriger
et d'administrer ses affaires conformément à ses obligations, ainsi
que le droit d'embaucher, de suspendre ou congédier, de façon
compatible avec les dispositions de la convention.

C.- Sujets à l'article 24 de la Loi des Relations Ouvrières, l'Em-
ployeur et le Syndicat s'engagent, pour la durée de la convention, à
ne recourir à aucune grève, ou "lock-out" mais à régler tout
différent d'appès les dispositions de la présente convention.

D.- Si l'une ou l'autre des clauses de la présente convention devient
nulle en regard des dispositions de la présente législation ou
future, les autres clauses de la convention ne seront pas affectés
par cette nullité.

REGIME SYNDICAL

ARTICLE 5. MAINTIEN D'AFFILIATION

A.- l'Employeur reconnaît pleinement le droit qu'ont les travailleurs
de devenir membres du Syndicat et il ne cherchera en rien à inter-
venir, ni à discréditer ces derniers.

19/4062

B-Tous les employés actuels compris dans la juridiction de la présente convention, membres en règle du Syndicat au moment de la reconnaissance syndicale et tous ceux qui le deviendront par la suite, devront comme condition du maintien de leur emploi, en rester membres pendant toute la durée de la convention. Toutefois, un employé pourra résigner du Syndicat sans perdre son emploi moyennant le consentement mutuel des deux parties.

C-Tout employé **membre** en règle du Syndicat ou qui le deviendra par la suite, a le droit de rompre son adhésion au Syndicat, sans perdre son emploi, en remettant au président du Syndicat et à l'employeur entre le soixantième et le trentième jour précédant la date d'expiration de la convention, une démission par écrit et dûment signée.

ARTICLE 6. RETENUE SYNDICALE VOLONTAIRE

Sur la représentation d'une formule dûment signée de l'employé syndiqué l'employeur s'engage, pour la durée de la convention, à retenir sur la première paye de chaque mois, la cotisation syndicale mensuelle exigée par le Syndicat et à la remettre au trésorier du Syndicat une fois par mois. Cette demande sera révocable du soixantième (60e) au trentième (30e) jour avant la date d'expiration ou de renouvellement de la convention.

ARTICLE 7. REPRESENTATION.

Si le Syndicat requiert les services d'un agent d'affaires, l'Employeur s'engage à reconnaître l'agent d'affaires désigné par le Syndicat comme représentant extérieur du Syndicat et à le recevoir dans ses bureaux, sur rendez-vous, pour les négociations et le règlement des griefs.

ARTICLE 8. AFFICHAGE D'AVIS ET ACTIVITE SYNDICALE

Il est entendu qu'aucune activité syndicale n'aura lieu pendant les heures de travail, à moins que l'employeur ne l'autorise. Sujets à l'approbation de l'Employeur, les avis du Syndicat pourront être affichés aux endroits désignés à cette fin par l'Employeur, pourvu que ces avis soient limités à ce qui suit:

- a) activités sociales et représentatives du Syndicat
- b) élections du Syndicat, nomination et résultats.
- c) convocations aux assemblées du Syndicat.

Les avis seront affichés par l'employeur seulement.

ARTICLE 9. COMITE DES RELATIONS OUVRIERES

A- Dans les quinze jours qui suivront la signature de la convention, un comité de Relations ouvrières sera constitué pour en surveiller et en assurer l'observance.

B- Ce Comité de Relations Ouvrières sera composé de trois membres nommés par le Syndicat parmi les employés de l'usine et ayant au moins deux ans de service continu pour l'Employeur. Le Comité aura une réunion mensuelle avec l'Employeur qui pourra s'adjoindre deux employés non assujettis à la convention, et pourra se réunir plus souvent si les circonstances l'exigent.

C- Le Comité, en plus de surveiller et d'assurer l'observance de la Convention, devra étudier les revendications, les différents et griefs des parties.

ARTICLE 10. PROCEDURE DES GRIEFS

S'il y avait un désaccord entre un ou des employés de l'Employeur au sujet de l'interprétation et la non-application ou l'application de la convention l'on procédera à son règlement de la façon suivante.

A- L'Employé devra d'abord soumettre son grief au contremaître du Département.

B- Si le contremaître ne rend pas sa décision dans les vingt-quatre heures, ou si l'employé n'est pas satisfait de la décision du contremaître, il devra, s'il veut continuer sa réclamation, exposer son grief, à l'Employeur, seul ou accompagné du représentant du Syndicat dans l'usine.

C- Si on n'en vient pas à une solution satisfaisante, le grief pourra être présenté au Comité des Relations Ouvrières qui rendra une décision dans un délai de dix jours après cette rencontre.

D- Si le Comité de Relations Ouvrières ne vient pas à une solution satisfaisante, le représentant extérieur du Syndicat présentera le grief à l'Employeur, avant de recourir à l'article suivant (Article 11)

E- Les employés qui seront trouvés en retard plus de trois fois dans une semaine seront passibles de suspension ou de renvoi jugé par l'employeur à moins d'une raison valable donnée à l'employeur.

N.B. Dans les cas de congédiements et de suspension pour cause disciplinaire, s'il est prouvé qu'un employé a été congédié ou suspendu injustement les parties s'engagent à accepter la décision du Tribunal D'Arbitrage légalement constitué, et si le renvoi est trouvé injuste par le dit tribunal, ce dernier décidera de la compensation pour la perte de salaire.

ARTICLE 11 CONCILIATION ET ARBITRAGE

Si l'employeur et le représentant extérieur du Syndicat n'arrivent pas à une décision satisfaisante, le Syndicat ou l'Employeur pourra recourir à la conciliation et à l'arbitrage, en vertu de la Loi des relations ouvrières de Québec (ch. 162 A S.R.Q. 1941) ou en vertu de la Loi des Différends Ouvriers du Québec (Ch. 167 S.R.Q. 1941)

Dans les cas de griefs seulement survenus durant l'existence de la présente convention et lorsque le cas est référé à la Conciliation et à l'Arbitrage, en vertu de la Loi des Différends Ouvriers (S.R.Q. 1941 ch. 167), la décision des arbitres sera finale et les deux parties aux présentes s'engagent à l'avance à l'accepter.

CONDITIONS DE TRAVAIL

ARTICLE 12. SECURITE INDUSTRIELLE

A- L'Employeur et le Syndicat s'engagent à coopérer mutuellement dans la plus grande mesure possible pour prévenir les accidents et assurer la sécurité et la santé des employés.

B- L'Employeur conserve le privilège d'obliger un ou tous ses employés à subir, aux frais de l'employeur, un examen médical ayant pour but de protéger la santé de tous et de chacun.

ARTICLE 13. SALAIRES.

A- Les taux minimum des salaires des employés visés par la convention, avec leur classification et leur échelle, seront ceux contenus dans l'Appendice A qui fait partie intégrante de la présente convention
B- Les salaires horaires actuellement plus élevés que les taux prévus par la présente convention ne seront pas réduits à l'occasion de la mise en vigueur de la convention ni pendant la durée.

ARTICLE 14. La durée hebdomadaire du Travail sera de cinquante (50) heures par semaine distribuées de la façon suivante pour tous les employés, 10. heures par jour, les lundi, mardi, mercredi jeudi et vendredi de chaque semaine de sept (7) heures A.M. à midi et une heure (1) p.m. à six heures (6) p.m.

Tout travail exécuté en dehors des heures de travail et des jours mentionnés plus haut sera considéré comme travail supplémentaire et payé une fois et demi (1½) le taux de salaire mentionné à l'Appendice "A" attachée à la présente convention.

B- Pour les gardiens de nuit et les deux (2) chauffeurs de bouilloires de nuit, la semaine normale de travail sera de cinquante (50) heures et le temps et demi sera payé après dix (10) heures de travail dans une même nuit, les nuits du samedi, dimanche et autres nuits de jour de fête seront considérés temps régulier.

ARTICLE 15. TEMPS SUPPLEMENTAIRE.

Le temps supplémentaire sera rémunéré au taux de temps et demi et prendra effet après le nombre d'heures régulier de la journée normale.

ARTICLE 16. REPOS INTERCALAIRE

Un repos de dix (10) minutes sera accordé l'avant-midi et l'après-midi à tous les employés.

ARTICLE 17. TRANSFERT TEMPORAIRE.

Les employés qui seront transférés temporairement pour plus de trente (30) heures consécutives sur une autre opération, recevront le taux de cette nouvelle opération, mais ne recevront pas moins que leur taux régulier.

Les employés qui seront transférés en permanence sur une nouvelle opération recevront immédiatement le taux de cette opération, à moins que ce changement ne nécessite une période d'adaptation d'un maximum de soixante jours ouvrables.

ARTICLE 18. PAYER.

Le salaire sera payable à toutes les deux semaines, le vendredi soir à 6.00 heures p.m. en monnaie légale du Canada.

Les détails suivants devront être communiqués avec le salaire.

- | | |
|-------------------------|-------------------------|
| 1) Nom de l'employé | 4) temps supplémentaire |
| 2) Date et période paye | 5) déductions faites |
| 3) taux de salaire, | 6) montant net payé. |

ARTICLE 19. JOURS FERIES.

Les jours suivants seront observés comme jours de fête et de congé. et tout travail exécuté ces jours-là sera rémunéré au taux de temps et demi.

- Les dimanches
- Le premier de l'An
- le 2 janvier
- l'Epiphanie
- Le Vendredi Saint
- l'Ascension
- la St. Jean-Baptiste
- La toussaint
- L'Immaculée Conception
- La Noel.

ARTICLE 20. CONGE ANNUEL PAYER.

A. Une semaine de vacances payées, avec fermeture de l'usine, sera accordée à tous les employés au service de l'employeur depuis au moins un an. La date de ces vacances devra coïncider avec celle de la Canada Flushwood Door Ltd., de Terrebonne, et la paye de vacances devra être remise avant le départ des employés pour leurs vacances.

B. L'allocation payable à l'employé travaillant à l'heure ou à la pièce sera calculée à raison de 2% du salaire gagné depuis la dernière période de vacances.

C-A défaut d'un remplaçant, les gardiens, les préposés à l'entretien et les chauffeurs de bouilloires ne pourront pas refuser de travailler durant ces vacances, et, dans un tel cas, ils bénéficieront de leur congé à une date ultérieure qui conviendra à l'employeur.

D- l'Application de cette clause sera en tout conforme à l'ordonnance No. 3.

E- l'Employeur accorde à tous les employés ayant au moins un (1) an et plus d'emploi continu une (1) journée de fête payée au taux d'une journée complète de travail et à tous les employés ayant cinq (5) ans et plus d'emploi continu trois (3) jours de fête payée selon la même base, le montant total de ces jours chômés et payés sera versé à chaque employé concerné à la dernière paye du mois de décembre. De plus, le Vendredi Saint, l'Ascension, la fête du Travail, la St-Jean Baptiste, la Toussaint, l'Immaculée Conception seront des jours chômés et payés à tous les employés. Mais les trois dernières fêtes ci-haut mentionnées ne seront pas payables quand elles seront un samedi ou un dimanche.

ARTICLE 21. ANCIENNETE

Deux mois d'emploi continu sont requis pour que le droit d'ancienneté soit reconnu. Après cette période, ce droit comptera à partir du premier jour d'emploi. L'Employé perd son droit d'ancienneté dans les cas suivants.

- 1) Abandon volontaire
- 2) Renvoi pour cause
- 3) Absence de l'usine de plus de trois jours ouvrables sans donner d'avis et sans excuse raisonnable.

ARTICLE 22- PROMOTION ET RENVOI.

Dans les promotions, les transferts, les licenciements et le réembauchage, le patron devra considérer les facteurs suivants dans leur ordre:

- 1) l'habileté, la capacité et la compétence.
- 2) l'ancienneté
- 3) Les charges familiales.

ARTICLE 23. ASSURANCE-GROUPE.

L'Employeur consent à assumer jusqu'à concurrence d'une somme ne dépassant pas mille (\$1,000.00) dollars le paiement des primes pour l'établissement d'un plan d'assurance-groupe, vie, accident, maladie et hospitalisation choisi par les employés, le tout conformément à une police émise par "the Great-West-Life Insurance Company" Le reste des primes devant être payées par chaque employé ayant donné son adhésion écrite au dit plan, les dites primes étant payables par une déduction sur la paye hebdomadaire.

ARTICLE 24. DUREE ET RENOUVELLEMENT.

La présente convention sera considérée comme étant effectivement en vigueur du 1er janvier 1954 et le demeurera jusqu'au 31 décembre 1955

Elle se renouvellera automatiquement d'année en année, à moins que l'une des parties contractantes ait notifié l'autre par écrit (avis), de son intention de l'abroger ou de la modifier, dans un délai qui ne devrait pas être de plus de soixante (60) jours ni de moins de trente (30) jours avant son expiration.

EN FOI DE QUOI, les parties contractantes ont apposé leur signature ci-dessous, sous leur nom corporatif, par l'entremise de leurs représentants dûment autorisés à l'Épiphanie, province de Québec.

ce 19e jour d'octobre 1954.

Partie de première part:

THE QUEBEC VENEER INDUSTRIES
Co. Ltd.

Par .. L. Naud

Témoin: Yvette Brien

Wilfrid Bolduc

PARTIE DE DEUXIEME PART:

LE SYNDICAT CATHOLIQUE ET NATIONAL
DES TRAVAILLEURS DE BOIS A PLACAGE
DE L'EPIPHANIE

Par Lionel Loyer
Président

par: L. Lafortune
Vice président

par: J. Paul Trudel
Secrétaire

APPENDICE " A "

ECHELLE DE SALAIRES ET CLASSIFICATION

Aide-expéditeur87
Aide-Opérateur sur tour87
Aide-machiniste97
Chauffeur de bouilloire87
Chauffeur sur camion No. 692
Autres chauffeurs de camions87
Casseurs de veneer92
Employés de la cour87
Employés de séchage du bois87
Expéditeurs de veneer92
Ecorçeurs à l'heure	1.02
Gardien ou balayeur87
Ingénieur de bouilloire	1.02
Mesureurs sur couteaux mécaniques87
Machiniste	1.32
Mécanicien de garage	1.12
Opérateurs sur tours	1.07
Opérateurs couteaux mécaniques92
Opérateur sur couteau automatique	1.02
Opérateur sur machine à aiguiser92
Pileurs de veneer87
Scieurs, débitage de billes et moulin à scie97
Taux à l'embauchage pour deux mois83

N.B. Les remplaçants à l'écorçage auront le même taux que l'écorçeur après deux (2) heures de travail. S'ils font plus de deux heures ils seront payés selon le taux fixé pour l'écorçage.

L.L.
L.Lafortune
J.P.Trudel
S.M.P.