

21315-1

Gouvernement du Québec
Bureau du commissaire
général du travail

DÉPÔT

Dépôt N°: 8 1 0 2 1 2 5

01089-2

La présente atteste que le Commissaire Général du Travail a reçu pour dépôt, suivant l'article 72 du code du travail, le document ci-dessous

Certificat accordé Dépôt refusé

Nouveau Numéro

Objet	<input type="checkbox"/> 1 ^{ère} convention	<input checked="" type="checkbox"/> Renouvellement	<input type="checkbox"/> Entente	<input type="checkbox"/> Autres	Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances	21315-01
Date	Signature	Réception	Durée	Du	Au	Nombre de salariés régis par la convention collective
81-01-13		80-01-29	80-10-01	82-09-30		60

Association	Employeur
<input type="checkbox"/> Déposant Syndicat des employés les produits de bois Perfection Limitée 141, rue Beauchemin Cap-de-la-Madeleine G8T 7L4	<input type="checkbox"/> Déposant LES Les Produits de bois Perfection Limitée 330, 3e Rue Cap-de-la-Madeleine G8T 6L4

Unité de négociation

Tous les employés à l'exception des contremaîtres et des employés de bureau et les personnes automatiquement exclues par l'article 2, paragraphe A, sous-paragraphe 1, 2 et 3 de la Loi.

Région	Activité	Affiliation
04-03	2513-5	C.S.D.

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11

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

Voir au verso pour les codes

Remarques

DEPOSANT:
Centrale des Syndicats Démocratiques
 801, 4e Rue
 Québec, P.Q.
 G1J 2T7
 Att: M. Jacques Tardif (C.T.)

Pour le commissaire général du travail	
Signature	Date
<i>[Signature]</i>	81/02/16

Pour renseignements

425, St-Amable, Québec G1R 4Z1 — 643-4970

255 est. rue Crémazie, Montréal H2M 1L5 — 873-4357

1 JAN 29 10 50

BUREAU DU COMMISSAIRE GÉNÉRAL DU TRAVAIL

21315-1

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAILINTERVENUE LE 13 janvier 1981ENTRE:

LES PRODUITS DE BOIS PERFECTION LIMITEE,
corporation légalement constituée, ayant son siège social à:
330, 3ième Rue,
Cap-de-la-Madeleine, P.Q.-
Ci-après appelée:

" L'EMPLOYEUR "ET:

LE SYNDICAT DES EMPLOYES LES PRODUITS DE BOIS PERFECTION LIMITEE,
association de salariés accréditée, ayant son siège social à:
Cap-de-la-Madeleine,
Cté de Champlain, P.Q.-
Ci-après appelée:

" SYNDICAT "

)1 JAN 29 10 50

BUREAU DE COMMISSAIRE
GENERAL DU TRAVAIL

INDEX

<u>NOM DE L'ARTICLE</u>	<u>NUMERO DE L'ARTICLE</u>	<u>PAGE</u>
Accréditation et juridiction.....	Article -4-	3
Activités syndicales.....	Article -8-	7
Affichage.....	Article -9-	8
Ancienneté.....	Article -15-	14
Arbitrage.....	Article -12-	10
Assurance collective.....	Article -23-	30
Autres conditions.....	Article -27-	35
But.....	Article -3-	3
Changements technologiques.....	Article -26-	35
Comité ouvrier patronal.....	Article -14-	14
Congé annuel payé.....	Article -20-	26
Congés sociaux et autres.....	Article -22-	30
Coopération - Droits de gérance - Renonciation.	Article -5-	3
Définitions.....	Article -1-	1
Délégué syndical.....	Article -10-	8
Durée de la convention.....	Article -28-	36
Heures régulières de travail.....	Article -17-	22
Interprétation - Validité.....	Article -2-	2
Jours fériés payés.....	Article -21-	28
Mesures de sécurité - Bien-être - Hygiène.....	Article -24-	31
Mesures disciplinaires - Non discrimination....	Article -13-	12
Primes.....	Article -19-	26
Règlement des griefs.....	Article -11-	9
Rémunération - Salaire - Paie.....	Article -16-	19
Représentants syndicaux.....	Article -7-	6
Sécurité syndicale.....	Article -6-	4
Sous-contrat.....	Article -25-	34
Temps supplémentaire.....	Article -18-	24

ARTICLE 1.- DEFINITIONS

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

1.02 Convention:

La présente convention collective de travail.

1.03 Employeur:

Perfection Wood Products Limited.

1.04 Heures de travail:

On désigne comme heures de travail à être rémunérées, non seulement les heures ou fractions d'heures où en fait un salarié travaille, mais encore celles où il est à la disposition de son Employeur, ainsi que le temps où, appelé pour une certaine heure, il attend qu'on lui donne du travail.

1.05 Représentant syndical:

Toute personne mandatée par le Syndicat pour le représenter en vue de l'application ou de l'interprétation de la convention.

1.06 Salarié:

Tout salarié ou tous les salariés visés par l'unité de négociation décrite dans le certificat d'accréditation.

1.07 Chef d'équipe:

Tout salarié qui dirige ou surveille un ou plusieurs salariés, tout en exécutant du travail régi par le certificat d'accréditation; il n'a pas le pouvoir d'embaucher, de congédier ou d'imposer des mesures disciplinaires.

1.08 Taux de salaire effectif:

Le taux de salaire spécifié à l'appendice "C" de la convention ou le taux de salaire payé et convenu entre le salarié et l'Employeur, si le taux de salaire convenu est supérieur au taux de salaire de la convention.

1.09 Grève - Lock-out:

Les termes " grève " et " lock-out " ont le sens qui leur est donné par le Code du Travail de la Province de Québec.

1.10 Traitement:

Salaire effectif ou taux de salaire effectif d'un salarié et les avantages pécuniaires stipulés dans la convention.

1.11 Jour ouvrable:

Jour de la semaine pendant lequel un salarié habituellement travaille. Ces jours ne comprennent pas le dimanche, un jour férié payé, un jour de congé du salarié, la période de congé annuel payé d'un salarié ou tout congé autorisé d'un salarié.

ARTICLE 2.- INTERPRETATION - VALIDITE

2.01 Interprétation:

- 1.- L'emploi du genre masculin comprend et inclut le féminin en tenant compte du contexte et le singulier comprend le pluriel et vice versa.
- 2.- Les règles et les dispositions de la convention s'interprètent les unes par les autres et de manière à leur donner tout l'effet requis.

2.02 Validité:

La nullité de l'une ou l'autre des dispositions de la convention, par suite d'une loi applicable ou rè-

2.02-suite.. glementation 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.

ARTICLE 3.- BUT

3.01 La convention a pour objet de régler les conditions de travail, de façon à faire respecter la justice sociale, à assurer la paix entre l'Employeur et ses salariés et d'arrêter des conditions justes et équitables, de prévenir tout grief et d'en favoriser le règlement par les deux (2) parties à cette convention.

ARTICLE 4.- ACCREDITATION ET JURIDICTION

4.01 L'Employeur reconnaît le Syndicat comme étant le seul et unique agent négociateur de tous les salariés visés par l'accréditation syndicale émise le dix-sept (17) juin 1958 et modifiée les trois (3) décembre 1965 et deux (2) mai 1979, laquelle est reproduite à l'appendice "A" de la convention.

La convention s'applique à tous les salariés visés par ladite accréditation syndicale.

ARTICLE 5.- COOPERATION - DROITS DE GERANCE - RENONCIATION

5.01 Coopération:

L'Employeur s'engage à traiter ses salariés avec considération et équité; le Syndicat s'engage à favoriser la discipline au sein de l'entreprise et à encourager les salariés à fournir un travail loyal et honnête.

5.02 Droits de gérance:

Le Syndicat reconnaît à l'Employeur le droit à l'ex-

5.02-suite.. exercice de ses fonctions de direction, d'administration et de gestion de son entreprise. Toutefois, l'exercice de ces droits doit être, en tout temps, compatible avec les dispositions de la convention et pourvu que les sanctions appliquées soient sujettes à l'appréciation de l'arbitre des griefs.

5.03

Renonciation:

Aucune renonciation expresse ou tacite aux dispositions de la convention ne peut être sollicitée du salarié par l'Employeur ou un représentant de l'Employeur. Toute renonciation aux dispositions de la convention est nulle et non avenue et ne constitue pas une justification pour l'Employeur dont le salarié n'a pas bénéficié de telles dispositions.

ARTICLE 6.- SECURITE SYNDICALE

6.01

Adhésion syndicale:

- 1.- Tout salarié à l'emploi de l'Employeur, au moment de la signature de la convention, doit, comme condition du maintien de son emploi, adhérer et demeurer membre du Syndicat, pour toute la durée de la convention.

- 2.- Tout nouveau salarié doit, comme condition du maintien de son emploi, adhérer au Syndicat dans les quinze (15) jours de son embauchage et en demeurer membre pour la durée de la convention.

- 3.- Tout salarié, déjà à l'emploi de l'Employeur, lequel, en raison d'une permutation, devient salarié régi par cette convention, doit immédiatement devenir membre du Syndicat.

6.02

Précompte:

- 1.- L'Employeur retient sur la paie hebdomadaire de chaque salarié, la cotisation syndicale fixée par le Syndicat ou un montant égal à la cotisation syndicale.
- 2.- A l'occasion de la première (lère) retenue de la cotisation syndicale d'un nouveau membre, ou sur avis du Syndicat à l'Employeur de la réinstallation d'un ancien membre, l'Employeur retient le montant du droit d'entrée exigé par le Syndicat.
- 3.- Si, une semaine, les gains nets d'un salarié sont insuffisants pour le paiement intégral de la cotisation syndicale hebdomadaire, la responsabilité d'une telle perception échoit au Syndicat.
- 4.- Remise des cotisations syndicales:
L'Employeur convient de remettre par chèque, à l'ordre du Syndicat, au trésorier du Syndicat, tous les montants perçus, tel que précité et ce, au plus tard le quinzième (15ième) jour du mois qui suit celui durant lequel les perceptions ont été faites.

Avec la remise au Syndicat des cotisations syndicales, l'Employeur transmet une liste indiquant les nom, prénom, adresse, les cotisations hebdomadaires déduites de chaque salarié et la date d'embauchage de chacun.

6.03

Retrait d'adhésion:

- 1.- Si un salarié cesse son adhésion au Syndicat en aucun temps au cours de la durée de la convention ou s'oppose au paiement de la cotisation syndicale, l'officier autorisé du Syndicat donne avis, par écrit, à l'Employeur et, celui-ci doit, dans les quinze (15) jours suivant cet avis, mettre fin à l'emploi de ce salarié.
- 2.- Dans le cas où le Syndicat expulserait un de ses membres, l'Employeur n'est pas tenu de congédier ce salarié mais l'Employeur doit continuer à prélever sur sa paie hebdomadaire un montant égal à la cotisation syndicale.

ARTICLE 7.- REPRESENTANTS SYNDICAUX

7.01

L'Employeur ou son représentant autorisé doit recevoir sur rendez-vous, à ses bureaux, les représentants syndicaux, leur fournir les informations pertinentes concernant l'interprétation et l'application de la convention. Sur rendez-vous avec l'Employeur ou son représentant autorisé, le représentant du Syndicat peut vérifier la liste de paie des salariés soumis à la convention.

7.02

Tout officier, représentant syndical ou représentant autorisé du Syndicat a accès à l'usine durant les heures de travail, après permission de l'Employeur, laquelle ne lui est pas indûment refusée, dans le but de vérifier l'application de cette convention et de participer au règlement de disputes et griefs.

7.03

L'Employeur convient de s'adresser pour les fins d'application de la convention, à tout officier ou délégué syndical, dont le nom lui a été communiqué,

7.03-suite.. par écrit, par le Syndicat, et tout salarié ainsi désigné ne doit subir aucun préjudice par suite et à cause d'un exercice normal de ces fonctions. Toutefois, si l'Employeur a à se plaindre de tels salariés, il communique en conséquence avec le Syndicat qui s'efforce sans délai, de régler le litige le plus tôt possible.

ARTICLE 8.- ACTIVITES SYNDICALES

8.01 Tout salarié, tel que mentionné au paragraphe -7.03, peut s'absenter de son travail pour accomplir une fonction prévue par sa charge, à la condition cependant que ce soit sans rémunération de la part de l'Employeur et que ce dernier ait été avisé au moins un (1) jour franc à l'avance, et deux (2) salariés délégués peuvent aussi s'absenter en même temps; telles absences ne doivent pas dépasser pour chaque salarié douze (12) jours ouvrables par année et vingt-cinq (25) jours ouvrables par année pour l'ensemble des salariés s'absentant ainsi.

8.02 Congé sans solde:

- 1.- L'Employeur convient d'accorder un congé sans solde à tout salarié pour exercer une fonction syndicale à titre de représentant syndical, ou pour parfaire ses connaissances professionnelles ou culturelles.
- 2.- Le salarié concerné doit aviser l'Employeur au moins une (1) semaine à l'avance et la période de congé sans solde doit être d'au moins un (1) mois et d'au plus un (1) an.
- 3.- Le salarié, en congé sans solde, continue durant cette période d'accumuler son ancienneté et à son retour, il reprend son ancienne occupation.

8.02-suite.. 4.- Lorsqu'un poste devient vacant à la suite d'un tel congé sans solde, l'Employeur doit indiquer dès l'affichage, le caractère de ladite vacance. Avant son départ, le salarié collabore à l'entraînement de son remplaçant, si l'Employeur en voit la nécessité.

8.03 Négociations:

Deux (2) salariés autorisés par le Syndicat peuvent, après en avoir avisé leur surveillant immédiat, s'absenter de leur travail, sans réduction de traitement, à l'occasion des négociations de la convention. Cette disposition ne s'applique pas si le droit au lock-out ou à la grève est exercé.

ARTICLE 9.- AFFICHAGE

9.01 Le Syndicat peut afficher dans les endroits réservés pour l'affichage de documents et sur des tableaux fournis par l'Employeur, les communications à ses membres ou les avis de convocation aux assemblées.

ARTICLE 10.- DELEGUE SYNDICAL

- 10.01
- 1.- L'Employeur reconnaît au Syndicat le droit de désigner un délégué syndical par département.
 - 2.- Le délégué syndical est reconnu par l'Employeur comme le représentant officiel des salariés auprès des représentants de l'Employeur.
 - 3.- Le délégué syndical a pour responsabilité de porter tout grief ou plainte, à l'attention de l'Employeur, d'en discuter du bien-fondé avec les représentants patronaux dans le but d'obtenir un règlement, le tout conformément au mode de règlement des griefs.

10.01-suite.. 4.- Un délégué syndical peut s'absenter de son poste de travail, sans réduction de traitement, afin de discuter de tout grief ou plainte avec un salarié impliqué, pourvu qu'il en avise son supérieur immédiat avant de quitter son poste de travail et qu'il ne perde pas indûment son temps.

ARTICLE 11.- REGLEMENT DES GRIEFS

11.01 Pour la soumission d'un grief, le salarié concerné, seul ou accompagné d'un représentant syndical, ou le délégué syndical ou le Syndicat, soumet ledit grief, par écrit, à l'Employeur dans les dix (10) jours ouvrables de la naissance dudit grief ou de la connaissance des événements qui y ont donné lieu.

11.02 Si l'Employeur ne rend pas sa décision écrite dans les dix (10) jours ouvrables de la soumission du grief ou, si le Syndicat n'accepte pas la décision de l'Employeur et que l'on n'en arrive pas à une solution satisfaisante dans un délai de dix (10) jours ouvrables de la soumission du grief à l'Employeur, l'une ou l'autre des parties peut recourir à l'arbitrage (article -12-).

11.03 Grief collectif:

Lorsque plusieurs griefs individuels et de même nature sont soulevés, ils peuvent l'être par un écrit commun dans le délai prévu au paragraphe -11.01- et ils peuvent être traités ensemble, afin de simplifier la procédure et éviter des répétitions.

11.04 Entente:

Tout règlement à intervenir à la suite de 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.

ARTICLE 12.- ARBITRAGE

12.01

Arbitrage:

- 1.- A défaut d'entente écrite ou si le Syndicat n'est pas satisfait de la décision de l'Employeur, le Syndicat peut, par un avis écrit, déférer le grief à l'arbitrage dans les trente (30) jours ouvrables suivant le dernier délai mentionné au paragraphe -11.02-.
- 2.- Les parties peuvent s'entendre sur le choix d'un arbitre; à défaut d'entente, l'arbitre est nommé selon les dispositions de l'article -88- du Code du Travail. Pour tout grief relatif à l'allure normale ou à la charge maximum de travail, les parties conviennent de déférer ledit grief à un ingénieur industriel.

12.02

Pouvoirs de l'arbitre:

- 1.- Sauf dispositions contraires à cette convention, l'arbitre procède en toute diligence à l'instruction du grief selon les règles de preuve et procédure qu'il juge appropriées; il entend et apprécie la preuve avec équité et bonne conscience. Il a le pouvoir, soit de confirmer toute décision de l'Employeur conforme aux dispositions de la convention, soit d'annuler toute décision de l'Employeur non conforme aux dispositions de la convention. Il peut prendre toute décision nécessaire pour remédier au préjudice subi par une partie ou par tout autre salarié, à la suite d'une violation de la convention.
- 2.- Dans le cas de mesures disciplinaires, l'arbitre a le pouvoir de:

12.02-2)suite..

- a.- Maintenir, casser ou modifier la décision de l'Employeur ou y substituer toute décision jugée équitable, compte tenu de toutes les circonstances de l'affaire.
- b.- Réinstaller le salarié dans tous ses droits et d'ordonner le remboursement de l'équivalent du salaire et des autres avantages pécuniaires dont l'a privé la mesure disciplinaire. Si le salarié a travaillé ailleurs au cours de la période de la mesure disciplinaire, le salaire ainsi gagné peut être déduit.

- 3.- Les pouvoirs de l'arbitre sont limités à décider de griefs 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.

12.03

Témoign - Plaignant:

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 pour la durée de l'audition.

12.04

Sentence arbitrale:

- 1.- La décision de l'arbitre est finale et lie les deux (2) parties à cette convention, de même que tout salarié qui y est assujetti.
- 2.- La décision de l'arbitre doit être communiquée par écrit aux parties, dans les soixante (60) jours qui suivent la nomination de l'arbitre, sauf dans les cas de congédiement ou de suspension où elle doit être communiquée dans les trente (30) jours.

12.04-2) suite.. Cependant, les parties peuvent, de consentement écrit remis à l'arbitre, prolonger lesdits délais. De plus, 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.

12.05 Frais et honoraires d'arbitrage:
L'Employeur d'une part et le Syndicat d'autre part assument leurs propres frais d'arbitrage; cependant, les deux (2) parties défraient à part égale les honoraires et dépenses de l'arbitre.

ARTICLE 13.- MESURES DISCIPLINAIRES - NON DISCRIMINATION

13.01 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, peut être soumise à la procédure de règlement des griefs et à l'arbitrage. Il en est de même pour toute discrimination contre un salarié dans l'application de cette convention.

13.02 Prescription de droit:

Toute mesure disciplinaire ou manquement enregistré (e) au dossier du salarié doit être automatiquement effacé (e) du dossier du salarié, après six (6) mois de l'événement qui a donné naissance à la mesure disciplinaire ou à un tel manquement. 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. De plus,

13.02-suite.. 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 griefs.

13.03 Dossier du salarié:

1.- Rapport d'appréciation:

Toute plainte ou tout rapport d'appréciation doit être porté (e) à la connaissance du salarié concerné avant d'être porté (e) à son dossier.

2.- Consultation du dossier:

Tout salarié peut, après avoir pris rendez-vous, consulter son dossier, accompagné, s'il le désire, de son représentant syndical.

13.04 Signature d'un rapport d'appréciation:

Si un salarié signe un document touchant un cas disciplinaire, il le fait seulement pour reconnaître le fait qu'il en est ainsi informé. Le Syndicat doit être avisé par écrit et sans délai par l'Employeur de toute plainte écrite contre un salarié.

13.05 Non discrimination:

L'Employeur ne doit exercer des mesures discriminatoires contre un salarié, un représentant syndical, un délégué d'atelier, dans les cas suivants:

1.- A cause de sa race, de sa nationalité, de son sexe, de sa langue, de sa religion, de son origine, de son âge, de son statut civil ou social et de son appartenance politique.

2.- A cause d'actes ou de gestes posés dans l'exercice d'un droit stipulé au Code du Travail (S.R.Q. -1964- Ch. -141-).

13.06

Avis écrit de mesure disciplinaire:

Lorsque l'Employeur impose une mesure disciplinaire, il doit aviser par écrit le salarié avec une copie au Syndicat, dans les cinq (5) jours des faits donnant naissance à telle mesure disciplinaire. Ces avis et copies écrits doivent mentionner le motif justifiant cette mesure disciplinaire.

ARTICLE 14.- COMITE OUVRIER PATRONAL

14.01

Un Comité Ouvrier Patronal de quatre (4) membres sera établi dans l'usine, afin de promouvoir les moyens de sécurité, de santé et toute autre matière concernant les relations entre l'Employeur et les salariés.

L'Employeur délègue sur ce Comité deux (2) représentants et le Syndicat délègue deux (2) représentants.

Tout membre dudit Comité est sujet à renvoi par la partie qui l'a délégué, mais seulement après avis transmis au Comité.

ARTICLE 15.- ANCIENNETE

15.01

Définition:

L'ancienneté signifie la durée des services d'un salarié, établie conformément aux règles suivantes.

15.02

1.- Acquisition:

Le salarié qui a effectivement travaillé soixante (60) jours pour l'Employeur, acquiert un droit d'ancienneté au sens du paragraphe -15.01- et ce, rétroactivement à compter de la date de son embauchage.

2.- Salarié à l'essai:

Durant qu'il complète cette période d'essai, tout salarié est assujetti à toutes les dispositions de la convention, sauf que, ne pouvant

15.02-2)suite..

exercer aucun droit d'ancienneté, il ne peut invoquer les dispositions de la convention pour contester une décision de l'Employeur concernant un déplacement de main-d'oeuvre, tel que: rétrogradation, permutation, promotion, mise à pied ou rappel.

15.03

Accumulation - Conservation:

- 1.- Dans le cas de maladie ou d'accident, le salarié conserve et accumule son ancienneté pour une période d'un (1) an et la conserve pendant toute la durée de son absence.
- 2.- L'ancienneté n'est pas perdue et continue de s'accumuler dans les cas d'arrêt de production, d'absence prévue par la convention.

Dans le cas de mise à pied pour manque de travail, le salarié accumule son ancienneté pour une période de dix-huit (18) mois et par la suite, il la conserve pour une période additionnelle de six (6) mois.

Déplacement à une fonction non couverte:

Un salarié ayant, en quelque temps que ce soit, été déplacé à une fonction non couverte par l'unité de négociation a le droit de revenir à l'intérieur de l'unité de négociation. Son ancienneté comprend alors la durée de ses services à cette fonction, en plus de l'ancienneté déjà acquise au moment de son déplacement.

Si tel salarié ne revient pas à l'intérieur de l'unité de négociation dans les trente (30) jours de son déplacement, il perd son ancienneté et tous les droits qui s'y rattachent.

15.04

Liste d'ancienneté:

Tous les salariés visés par le certificat d'accréditation doivent apparaître sur la même liste d'ancienneté. Cette liste d'ancienneté indique la date d'embauchage de chacun des salariés et la classification ou occupation du salarié. Deux (2) copies de cette liste doivent être fournies au Syndicat dans les trente (30) jours de la signature de la convention. Par la suite, la liste d'ancienneté doit être revue, corrigée et remise au Syndicat sur demande. 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 -11- et -12-.

15.05

Application du droit d'ancienneté:1.- Principe général:

Dans tous les cas de mouvement de main-d'oeuvre, entre autres: de promotion, de permutation, de rétrogradation, d'occupation vacante ou nouvelle occupation, la préférence d'emploi est accordée au salarié qualifié ayant accumulé le plus d'ancienneté au service de l'Employeur.

2.- Salarié qualifié:

Aux fins de la convention, un salarié qualifié est un salarié qui possède les qualifications de l'occupation concernée, après une période d'entraînement minimum de dix (10) jours ouvra-

15.05-2)suite..

bles et capable d'accomplir d'une façon satisfaisante le travail concerné.

3.- Promotion - Occupation vacante - Occupation nouvelle - Affichage:

Dans les cas de promotion, d'occupation vacante ou de nouvelle occupation, un avis doit être affiché pendant cinq (5) jours ouvrables et le ou les salariés qui désirent obtenir telle occupation ou telle promotion, doivent postuler, par écrit, au cours de la période d'affichage, en apposant leur signature sur l'avis d'affichage. Dans le cas d'affichage à la suite d'absence pour maladie ou accident, l'avis d'affichage doit mentionner que l'occupation est temporaire.

Après la période d'affichage, une copie de l'avis contenant les noms des postulants doit être alors remise au Syndicat. Dans les cinq (5) jours ouvrables suivant, l'Employeur annoncera sa décision sur le même tableau d'affichage. Il est convenu que pendant ces périodes, ladite occupation est remplie temporairement, si possible par le candidat ayant le plus d'ancienneté.

4.- Mise à pied:

Dans tous les cas de mise à pied, le salarié qui a le moins d'ancienneté est le premier (1er) à être mis à pied, à condition que les salariés qui restent au travail puissent accomplir le travail.

5.- Rappel au travail:

Dans tous les cas de rappel au travail, l'Employeur rappelle le salarié qualifié qui a le plus d'ancienneté parmi ceux qui sont mis à pied.

15.05-suite..

6.- 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 qualifié a le droit de reprendre son ancienne occupation ou, à défaut d'occupation ou classification, toute autre occupation que son ancienneté lui permet.

7.- Non exercice de l'ancienneté:

Le fait de demander, le défaut de demander ou le fait de refuser une promotion ou une permutation, n'affecte en rien les droits du salarié et l'Employeur n'exerce aucune discrimination à son endroit.

8.- Déplacement temporaire:

Dans les cas de changements d'occupation qui ont un caractère temporaire et prévus pour une période maximum de cinq (5) jours ouvrables, l'ancienneté ne s'applique pas.

15.06

Perte d'ancienneté:

Un salarié perd son ancienneté:

- a.- S'il quitte volontairement son emploi, ou, sauf avec permission au préalable, il s'absente de son travail pour quelque motif que ce soit et si durant ce temps il occupe un autre emploi rémunéré.
- b.- S'il est congédié pour cause juste et suffisante.
- c.- S'il est mis à pied pour une période de plus de dix-huit (18) mois consécutifs.
- d.- S'il fait défaut de revenir au travail dans les cinq (5) jours ouvrables de son rappel, après une mise à pied, sauf dans les cas fortuits et

15.06-d)suite.. de force majeure dont la preuve lui incombe dans ce cas. Une lettre recommandée de rappel au travail est expédiée au salarié dont copie est transmise en même temps au Syndicat.

e.- S'il ne se rapporte pas à son travail après un (1) jour d'absence, sans motiver son absence, à moins de preuves à l'appui et de raisons justifiables et sujet à l'appréciation de l'arbitre.

ARTICLE 16.- REMUNERATION - SALAIRE - PAIE

16.01 Minimum de paie:

Tout salarié appelé au travail ou se rapportant au début d'une demi-journée de travail, sans avoir été averti au préalable que ses services ne seront pas requis, a droit à un minimum de quatre (4) heures payées au taux de salaire effectif. La présente disposition ne s'applique pas lorsqu'il y a manque de travail causé par un acte de Dieu (Act of God).

16.02 Rappel:

Tout salarié rappelé au travail en dehors de ses heures de travail et après avoir quitté les lieux d'exécution de son travail pour ladite journée, a droit à une rémunération minimum de quatre (4) heures, à son taux de salaire effectif, majoré du taux de salaire applicable en vertu du paragraphe -18.02-.

16.03 Affectation temporaire:

1.- Tout salarié assigné temporairement à l'exécution d'un travail, d'une occupation ou classification comportant un taux de salaire supérieur à celui de sa propre classification, reçoit le taux de salaire applicable à la classification supérieure.

16.03-suite.. 2.- Tout salarié affecté temporairement, c'est-à-dire pour pas plus de cinq (5) jours ouvrables, à une classification ou occupation moins rémunérée, reçoit son taux de salaire effectif.

16.04

Taux de salaire minima:

1.- L'Employeur paie et le Syndicat accepte les occupations ou classifications et les taux de salaire minima apparaissant à l'appendice "C", comme faisant partie intégrante de la convention, avec entente que les salariés bénéficient des augmentations de salaire horaire suivantes:

- Trente cents (\$ 0.30) à partir du premier (1er) octobre 1980 sur les taux de salaire payés au trente (30) septembre 1980.
- Trente cents (\$ 0.30) à partir du premier (1er) août 1981.
- Trente cents (\$ 0.30) à partir du premier (1er) octobre 1981.
- Trente-cinq cents (\$ 0.35) à compter du premier (1er) avril 1982.

2.- Il est entendu que tout salarié dont le taux de salaire effectif est supérieur à celui prévu à l'appendice "C", pour la classification ou occupation qu'il occupe, reçoit ces augmentations de salaire stipulées au présent paragraphe.

3.- Description des occupations - classifications:

La description des occupations ou des classifications apparaît à l'appendice "B", lequel fait partie intégrante de la convention.

16.05

Paiement des salaires:

La paie est distribuée aux salariés le jeudi avant-midi de chaque semaine pendant les heures régulières de travail et sans perte de salaire; si un jour ouvrable est férié au cours de la semaine régulière de travail, la paie est distribuée de la même façon, au plus tard le mercredi avant-midi.

16.06

Bulletin de paie:

Sur le bordereau de chèque de paie ou sur le bulletin de paie du salarié, doivent figurer les item suivants:

- a.- Nom de l'Employeur.
- b.- Nom et prénom du salarié.
- c.- Date de la période de paie.
- d.- Nombre d'heures de travail régulières.
- e.- Nombre d'heures de travail supplémentaires.
- f.- Taux de salaire effectif.
- g.- Date du chèque.
- h.- Salaire net et les retenues autorisées.

16.07

Cessation d'emploi:

Il est entendu que tout salarié congédié ou qui laisse son emploi, doit recevoir son salaire auquel il a droit et tout document pertinent au moment de son départ.

16.08

Nouvelle classification:

Si, pendant la durée de la convention, l'Employeur crée de nouvelles occupations ou classifications ou modifie substantiellement l'occupation ou la classification d'un salarié, il avise, par écrit, le Syndicat du taux de salaire établi, sujet aux droits

16.08-suite.. du Syndicat de contester ce taux de salaire en se prévalant des dispositions de l'article -12-. Pour déterminer le taux de salaire de la nouvelle occupation ou classification ou substantiellement modifiée, les parties conviennent de se référer à l'échelle des taux de salaire prévue à l'appendice "C" de la convention ou au plan de classification des tâches, s'il y a lieu.

ARTICLE 17.- HEURES REGULIERES DE TRAVAIL

17.01 La semaine normale de travail et les heures de travail quotidiennes sont les suivantes:

1.- Equipe de jour:

a.- Semaine normale de travail:

La semaine normale de travail de l'équipe de jour sera de quarante-deux (42) heures du lundi au vendredi.

b.- Heures de travail quotidiennes:

Les heures de travail quotidiennes se répartissent de la façon suivante:

De sept heures (7:00) à douze heures (12:00) - treize heures (13:00) à seize heures trente minutes (16:30) du lundi au jeudi et treize heures (13:00) à seize heures (16:00) le vendredi.

Les salariés ont droit à une (1) heure non rémunérée pour prendre leur repas; celui du midi est pris entre douze heures (12:00) et treize heures (13:00) du lundi au vendredi.

2.- Equipe de nuit:

a.- Semaine normale de travail:

La semaine normale de travail de l'équipe de

5 hrs
42 hrs
VARIE SELON LA
JOURNÉE

17.01-2)a)suite..

nuit sera de quarante-deux (42) heures du lundi au vendredi.

b.- Heures de travail quotidiennes:

Les heures de travail quotidiennes se répartissent de la façon suivante:

Du lundi au jeudi: dix-sept heures (17:00) à vingt-deux heures (22:00) - de vingt-deux heures trente minutes (22:30) à deux heures (2:00).

Le vendredi: dix-sept heures (17:00) à vingt-trois heures (23:00).

Les salariés ont droit à une demi-heure (½) non rémunérée pour prendre leur repas.

3.- Chauffeur de bouilloire:

La semaine normale de travail des chauffeurs de bouilloire est répartie comme suit:

Trois (3) salariés travaillant quarante (40) heures par semaine soit de huit heures (8:00) à seize heures (16:00) - seize heures (16:00) à vingt-quatre heures (24:00) - vingt-quatre heures (24:00) à huit heures (8:00).

Un (1) salarié travaille quarante-huit (48) heures par semaine:

Deux (2) jours consécutifs soit de vingt-quatre heures (24:00) à huit heures (8:00).

Deux (2) jours consécutifs soit de huit heures (8:00) à seize heures (16:00).

Deux (2) jours consécutifs soit de seize heures (16:00) à vingt-quatre heures (24:00).

5 Jrs
42 hrs
varie selon la journée
30 mins.

3 => 40 hrs /sem
8 hrs /jr
5 Jrs /sem.
1
48 hrs /sem

24 hrs
8 hrs
24 hrs

17.02

Période de repos - Local:

Il est accordé à tous les salariés, un repos équivalant à quinze (15) minutes payées le matin et quinze (15) minutes payées l'après-midi.

Ce repos, durant les heures régulières de travail, doit être pris le matin à partir de dix heures (10:00) jusqu'à dix heures quinze minutes (10.15); l'après-midi, ce repos doit être pris à partir de quinze heures (15:00) jusqu'à quinze heures quinze minutes (15:15).

Un local convenable, en conformité avec la loi et les règlements industriels et commerciaux, est aménagé où les salariés peuvent se reposer et manger durant les périodes de repos et de repas.

De plus, après une période de quatre (4) heures de travail en temps supplémentaire, tout salarié a droit à une période d'une (1) heure pour prendre son repas.

17.03

Réduction de travail:

Lorsqu'il y a une réduction de travail, l'Employeur ne réduit pas les heures de travail des salariés, mais réduit plutôt le nombre de salariés, de manière à ce que les salariés ayant le plus d'ancienneté complètent leur semaine régulière de travail.

ARTICLE 18.- TEMPS SUPPLEMENTAIRE

18.01

Règle générale:

Tout travail exécuté un jour de congé annuel, un jour férié 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 -17- ci-haut, est considéré comme du temps supplémentaire.

18.02

Rémunération:

Tout salarié qui effectue du travail en temps supplémentaire ou est à la disposition de l'Employeur 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 -17- est rémunéré au taux de salaire effectif, majoré de cinquante pour-cent (50%) pour les quatre (4) premières heures.
- 2.- Sous réserve du sous-paragraphe -5- du présent paragraphe -18.02-, tout travail exécuté le dimanche, un jour férié, ou après quatre (4) heures de temps supplémentaire dans une journée de travail, est rémunéré au taux de salaire effectif, majoré de cent pour-cent (100%).
- 3.- Sous réserve du sous-paragraphe -5- du présent paragraphe -18.02-, tout travail effectué les jours fériés payés, un jour de congé annuel, doit être rémunéré au taux de salaire effectif, majoré de cent pour-cent (100%), en plus du paiement du jour férié payé ou du jour de congé annuel.
- 4.- Tout salarié qui exécute un travail en temps supplémentaire, le dimanche, un jour férié payé ou un jour de congé annuel, a droit à un minimum équivalant à quatre (4) heures rémunérées au taux de salaire effectif, majoré de cent pour-cent (100%).

18.02-suite.. 5.- Les dispositions du présent paragraphe -18.02- ne s'appliquent pas aux chauffeurs de bouilloire lorsque ces salariés exécutent leur travail pendant les heures régulières de travail stipulées au paragraphe -17.01-3).

18.03

Répartition:

Le temps supplémentaire est volontaire. Lorsqu'il y a lieu de faire exécuter du temps supplémentaire aux salariés, l'Employeur fait appel aux salariés capables d'exécuter le travail et le travail est alors offert à tour de rôle, en suivant la liste d'ancienneté en commençant par le salarié ayant le plus d'ancienneté jusqu'au salarié ayant le moins d'ancienneté sur la liste.

18.04

Repos journalier:

Tout salarié doit bénéficier et est obligé de prendre une période de repos d'au moins huit (8) heures consécutives dans toute période de vingt-quatre (24) heures, sauf lorsque la santé ou la sécurité du public est en danger.

ARTICLE 19.- PRIMES

19.01

Chef d'équipe:

Tout salarié qui est chef d'équipe a droit, en plus de son salaire, à une prime de quinze cents (\$ 0.15) l'heure.

19.02

Equipe de nuit:

Tous les salariés travaillant entre dix-sept heures (17:00) et sept heures (07:00), à l'exception des chauffeurs de bouilloire, ont droit à une prime additionnelle de vingt cents (\$ 0.20) l'heure.

ARTICLE 20.- CONGE ANNUEL PAYE

20.01

Tout salarié ayant un (1) an et moins de cinq (5) ans

- 20.01-suite.. de service à l'emploi de l'Employeur au premier (1er) **juillet** chaque année, a droit à trois (3) semaines consécutives de congé annuel payé, rémunérées au taux de cinq pour-cent (5%) des gains gagnés du premier (1er) juillet de l'année précédente au trente (30) juin de l'année en cours.
- 20.02 Tout salarié ayant cinq (5) ans et moins de dix (10) ans de service à l'emploi de l'Employeur au premier (1er)**juillet** chaque année, a droit à trois (3) semaines consécutives de congé annuel payé, rémunérées au taux de sept pour-cent (7%) des gains gagnés du premier (1er) juillet de l'année précédente au trente (30) juin de l'année en cours.
- 20.03
- 1.- Tout salarié ayant dix (10) ans et moins de vingt (20) ans de service à l'emploi de l'Employeur au premier (1er) **juillet** chaque année, a droit à trois (3) semaines consécutives de congé annuel payé, rémunérées au taux de neuf pour-cent (9%) des gains gagnés du premier (1er) juillet de l'année précédente au trente (30) juin de l'année en cours.
 - 2.- Tout salarié ayant vingt (20) ans et plus de service à l'emploi de l'Employeur au premier (1er) **juillet** chaque année, a droit à trois (3) semaines consécutives de congé annuel payé, rémunérées au taux de onze pour-cent (11%) des gains gagnés du premier (1er) juillet de l'année précédente au trente (30) juin de l'année en cours.
- 20.04 Prise du congé annuel payé:
La période de prise du congé annuel payé des trois

20.04-suite.. (3) semaines de vacances de tout salarié, est celle qui correspond avec les deux (2) dernières semaines complètes de calendrier du mois de juillet et la semaine suivante.

20.05 Paielement:
Avant le départ du salarié pour son congé annuel payé, l'Employeur doit lui payer la rémunération à laquelle il a droit pour cedit congé.

20.06 Indemnité compensatrice:
Il est interdit à l'Employeur de remplacer par une indemnité compensatrice les semaines du congé annuel payé.

20.07 Cessation d'emploi:
Si un salarié quitte le service de l'Employeur, il a droit à la rémunération du congé annuel payé accumulé jusqu'à la date de son départ, conformément au présent article.

20.08 Si un jour férié et payé survient au cours du congé annuel payé d'un salarié, ce dernier a droit à une (1) journée additionnelle payée.

ARTICLE 21.- JOURS FERIES PAYES

21.01 Aucun salarié ne peut être requis de travailler le dimanche et les jours fériés payés, à l'exception des chauffeurs de bouilloire.

21.02 Jours fériés payés:
Pour chacune des années contractuelles de la convention, les jours suivants sont des jours de congé fériés payés:

- Le vingt-quatre (24) décembre
- Le Jour de Noël

- 21.02-suite..
- Le lendemain du Jour de Noël
 - Le trente et un (31) décembre
 - Le Jour de l'An
 - Le lendemain du Jour de l'An
 - Le Vendredi Saint
 - Le Lundi de Pâques
 - Le vingt-quatre (24) mai
 - La Saint-Jean-Baptiste (Fête Nationale)
 - Le Jour du Canada
 - La Fête du Travail
 - L'Action de Grâces.

21.03

Jours fériés payés reportés:

- 1.- Lorsque ces jours fériés payés coïncident avec un samedi ou un dimanche, ils sont reportés au lundi suivant et alors considéré comme jour férié payé.
- 2.- Lorsque ces jours fériés payés coïncident avec un samedi et un dimanche, ils sont reportés au lundi et au mardi suivant et ils sont considérés comme jours fériés payés.

21.04

1.- Rémunération:

Pour un jour de fête chômé payé, l'Employeur paie aux salariés ayant acquis leur ancienneté l'équivalent d'une (1) journée régulière de travail prévue à l'article -17- de la convention.

2.- Le droit:

Pour avoir droit à ces jours fériés payés, le salarié doit avoir travaillé toute la journée de travail qui précède et la journée de travail qui suit tels jours fériés payés. Les salariés mis à pied, ceux qui ont une permission d'absence autorisée et ceux dûment absents pour cause de maladie ou d'accident, reçoivent la rémunération

21.04-2)suite.. pour ces jours fériés payés même s'ils reçoivent une compensation pour accident ou bénéfice en maladie, pourvu que, en toute circonstance, ces jours fériés payés surviennent dans les quinze (15) jours ouvrables précédant ou suivant leur absence ou leur mise à pied.

ARTICLE 22.- CONGES SOCIAUX ET AUTRES

22.01 Tout salarié a droit aux congés sociaux suivants, sans perte de salaire, en autant que ces jours sont des jours ouvrables et que le dernier jour d'absence soit celui des funérailles.

a.- A l'occasion du décès de son père, de sa mère, de son conjoint, de son frère, de sa soeur, de son enfant: trois (3) jours.

b.- A l'occasion du décès de sa belle-mère, de son beau-père: un (1) jour.

ARTICLE 23.- ASSURANCE COLLECTIVE

23.01 L'Employeur accorde aux salariés un régime d'assurance collective, c'est-à-dire d'assurance-maladie, d'assurance-salaire et d'assurance-vie.

23.02 Contribution:

1.- La contribution de l'Employeur à la prime d'assurance collective est la suivante:

- Trois dollars (\$ 3.00) par semaine par salarié avec dépendant.

- Un dollar et soixante-quinze cents (\$ 1.75) par semaine par salarié célibataire.

2.- La contribution du salarié est au moins égale au montant hebdomadaire versé par l'Employeur.

23.02-2)suite.. L'Employeur retient de la paie hebdomadaire du salarié la contribution de ce dernier au régime d'assurance collective.

23.03 Assureur et bénéfices:
Le choix des bénéfices du régime d'assurance collective et de l'assureur appartient au Syndicat. Le Syndicat s'engage à fournir, par écrit, à l'Employeur les détails de ces bénéfices actuels ainsi que toute modification future au régime d'assurance collective.

23.04 Tous les salariés qui ont obtenu leur droit d'ancienneté et qui sont visés par la convention à la date de la signature, peuvent adhérer au régime d'assurance collective dans les trente (30) jours de la signature de la convention.

23.05 Tout salarié embauché après la signature de la convention peut adhérer au régime d'assurance collective dans les cinq (5) premiers jours du mois suivant l'obtention de son droit d'ancienneté.

ARTICLE 24.- MESURES DE SECURITE - BIEN-ETRE - HYGIENE

24.01 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.- Comité Paritaire de Santé et de Sécurité au Travail:

i.- Constitution du Comité Paritaire:

Les parties constituent par la convention un Comité Paritaire de Santé et de Sécurité

24.01-2)i)suite..

té au Travail, ci-après appelé " Comité Paritaire ". Ce Comité Paritaire est formé de deux (2) représentants du Syndicat et de deux (2) représentants de l'Employeur.

ii.- Fonctions du Comité Paritaire:

- a.- Le Comité Paritaire veille à l'amélioration des conditions de santé, de sécurité, d'hygiène et de bien-être des salariés.
- b.- Les représentants syndicaux et patronaux du Comité Paritaire peuvent faire leurs enquêtes conjointement. Les représentants du Syndicat peuvent, dans ces circonstances, s'absenter de leur travail pendant les heures de travail, sans réduction de traitement.
- c.- Le Comité Paritaire soumet par écrit au représentant patronal ses recommandations ou rapports et en transmet copie au représentant syndical.
- d.- L'Employeur doit, dans le plus court délai possible, donner suite à toute recommandation majoritaire du Comité.
- e.- Au cas de recommandation non majoritaire, le Comité Paritaire soumet le rapport des représentants des parties au représentant patronal pour considération et décision par l'Employeur, lequel en avise le Comité Paritaire.

24.01-2)ii)suite..

f.- Un (1) représentant syndical et un (1) représentant patronal doivent être présents lors de la visite sur les lieux de travail par un inspecteur du Ministère du Travail.

g.- Toute autre disposition de la Loi sur la Santé et la Sécurité s'applique.

24.02

Uniformes - Equipements spéciaux:

L'Employeur fournit gratuitement aux salariés et entretient à ses frais tout vêtement de pluie, uniforme ou équipement sécuritaire dont il exige le port ou l'usage. Le remplacement de tel vêtement spécial ou équipement sécuritaire se fait aux frais de l'Employeur, sauf si le salarié les perd, dans lequel cas ce dernier les remplace à ses frais.

24.03

Travail dangereux:

Aucun salarié n'est requis d'opérer ou d'utiliser quelque machine, outil ou autre équipement qui ne soit pas en état d'être utilisé avec sécurité, jusqu'à ce que cette machine, outil ou autre équipement ne soit remis en état normal d'opération.

24.04

Accessoires de sécurité:

Les véhicules et l'équipement doivent être munis d'appareils et accessoires de sécurité requis par la loi. Les salariés doivent rapporter immédiatement toutes les déficiences des véhicules et de l'équipement.

24.05

Objet lourd:

Aucun salarié n'est requis de soulever ou de transporter des objets dépassant une pesanteur raisonnable.

24.06

Accident de travail:

Lorsqu'un salarié se blesse sur les lieux de l'Employeur, il est secouru et aidé aussitôt que l'Employeur en est avisé sinon, tout salarié, sans autorisation au préalable d'un contremaître ou de la gérance, peut faire tout le nécessaire pour aider le blessé et même le transporter avec un véhicule de l'Employeur 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.

24.07

Rémunération de l'accidenté:

1.- Pour toute absence pour consultation médicale ou perte de temps à la suite d'un accident au travail, le salarié reçoit l'équivalent de son salaire perdu jusqu'à concurrence d'une journée complète de travail, au taux de salaire effectif.

2.- Pour bénéficier de cette disposition, le salarié ne peut refuser de continuer son travail, si, après la consultation médicale, son état de santé et les lois de sécurité le lui permettent.

ARTICLE 25.- SOUS-CONTRAT

25.01

L'Employeur peut confier par sous-contrat, l'exécution d'une partie quelconque du travail régi par l'accréditation syndicale, en autant que ce sous-contrat n'entraîne pas la mise à pied ou le congédiement de salariés de l'Employeur ou ne restreint pas la juridic-

25.01-suite.. tion de l'accréditation syndicale et que ce sous-traitant s'engage à respecter les dispositions de la convention.

ARTICLE 26.- CHANGEMENTS TECHNOLOGIQUES

26.01 Dans le cas de changements technologiques pouvant entraîner des déplacements ou des mises à pied, l'Employeur doit aviser, par écrit, le salarié qui en sera affecté, au moins deux (2) mois avant tel (le) déplacement ou mise à pied.

ARTICLE 27.- AUTRES CONDITIONS

27.01 Indemnité examen médical:

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

27.02 Stationnement:

Les salariés bénéficient gratuitement et selon la pratique actuelle de l'usage du terrain de stationnement de l'Employeur situé près de l'établissement où travaillent les salariés.

27.03 Les dispositions de cette convention demeurent en vigueur durant les négociations de son renouvellement.

27.04 Etudiant:

Des étudiants peuvent être embauchés pour la période de vacances, soit du quinze (15) mai au premier (1er) octobre. L'embauchage des étudiants ne doit pas entraîner de mises à pied et leur nombre ne doit pas être supérieur à dix pour-cent (10%) de l'effectif total des salariés de l'Employeur.

27.05

Grève - Lock-out:

Le Syndicat et l'Employeur s'engagent, pour la durée de la convention, à ne recourir à aucune grève ou lock-out.

27.06

Loi sur les Normes du Travail:

Les dispositions de la Loi sur les Normes du Travail s'appliquent à moins de disposition plus avantageuse de la convention.

ARTICLE 28.- DUREE DE LA CONVENTION

28.01

La convention est en vigueur à partir du premier (1er) octobre 1980 au trente (30) septembre 1982.

28.02

A partir de l'expiration de la convention jusqu'à la signature d'une nouvelle convention collective, les dispositions de la convention demeurent en vigueur et sont appliquées sans préjudice à toute stipulation contraire de la future convention collective, sous réserve de l'exercice des droits à la grève et au lock-out.

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 signer.

CAP-DE-LA-MADELEINE ce. 13. ième jour du mois de *Janvier* 1980.

LES PRODUITS DE BOIS PERFECTION LIMITEE

LE SYNDICAT DES EMPLOYES LES PRODUITS DE BOIS PERFECTION LIMITEE

Michel Rousseau

Robert Lussier
Laurent Levesque

TEMOIN

TEMOIN

APPENDICE "A"

COMMISSION DES RELATIONS DE TRAVAIL DU QUEBEC

Dossier: 6275
Cas: 780
R.P.: 237-3

DECISION

Le Syndicat des Employés de Perfection
Wood Products Limited,
985, Royale,
Trois-Rivières, P.Q.

REQUERANT

- et -

Syndicat National Catholique des Em-
ployés de Perfection Wood Products
Limited,
985, Royale,
Trois-Rivières, P.Q.

INTIME

- et -

Perfection Wood Products Limited,
330, 3ième Rue,
Cap-de-la-Madeleine, P.Q.

MIS-EN-CAUSE

MEMBRES: M. le juge Pierre Décary, vice-président.
M. Marcel Forget, commissaire.
M. André Roy, commissaire.

VU l'émission d'un certificat de reconnaissance en date du dix-sept (17) juin 1958, en faveur du Syndicat National Catholique des Employés de Perfection Wood Products Limited, pour représenter: " Tous les employés à l'exception des contremaîtres et des employés de bureau et les personnes automatiquement exclues par l'article -2-, paragraphe -A-, sous-paragraphes -1-, -2- et -3- de la loi ", à l'emploi de Perfection Wood Products Limited;

VU la requête en amendement soumise à la Commission en date du dix-sept (17) novembre 1965 pour que le nom du Syndicat tel que décrit au certificat soit changé par le suivant: LE SYNDICAT DES EMPLOYES DE PERFECTION WOOD PRODUCTS LIMITED;

VU les représentations soumises en date du vingt-deux (22) novembre 1965 par les procureurs de la compagnie mise-en-cause;

CONSIDERANT l'étude faite par la Commission;

CONSIDERANT les dispositions du Code du Travail;

POUR CES MOTIFS, la Commission DECIDE:

- 1.- DE CHANGER partout où elle se trouve au certificat la désignation du Syndicat accrédité pour qu'elle se lise dorénavant comme suit: LE SYNDICAT DES EMPLOYES DE PERFECTION WOOD PRODUCTS LIMITED;
- 2.- DE CHANGER partout où elle se trouve au certificat la désignation de l'Employeur pour qu'elle se lise dorénavant comme suit: PERFECTION WOOD PRODUCTS LIMITED.

PIERRE DECARY, JUGE.

MARCEL FORGET.

ANDRE ROY.

Pour la Commission des Relations
de Travail du Québec.

MONTREAL 3 décembre 1965.
VRAIE COPIE.

ALFRED BUSSIERES.
Secrétaire général.

GOUVERNEMENT DU QUEBEC

BUREAU DU COMMISSAIRE
GENERAL DU TRAVAIL

DOSSIER: Q-6275
AFFAIRE: QD-040-03-79

QUEBEC, le deux (2) mai 1979.

PRESENT: LE COMMISSAIRE GENERAL DU TRAVAIL
ADRIEN PLOURDE

Le Syndicat des Employés de
Perfection Wood Products Limited,
141, Rue Beauchemin,
Cap-de-la-Madeleine.-
G8T 7L4

ASSOCIATION ACCREDITEE

Perfection Wood Products Limited,
330, 3ième Rue,
Cap-de-la-Madeleine.-
G8T 6L4

EMPLOYEUR

DECISION

En vertu d'une accréditation qui lui a été donnée le dix-sept (17) juin 1958 et qui a été modifiée le trois (3) décembre 1965, l'Association accréditée groupe:

" Tous les employés, à l'exception des contremaîtres et des employés de bureau et les personnes automatiquement exclues par l'article -2-, paragraphe A), sous-paragraphes -1-, -2- et -3- de la Loi ".

De: Perfection Wood Products Limited.

CONSIDERANT que le vingt et un (21) mars 1979 une requête en amendement d'accréditation a été soumise conjointement par les parties intéressées pour que l'accréditation soit modifiée en y changeant leurs désignations;

CONSIDERANT qu'à l'appui de la requête est déposé un document qui émane du Ministre des Consommateurs Coopératives et Institutions Financières et qui établit la légitimité de la demande;

JE MODIFIE l'accréditation de la façon suivante:

- 1.- En y changeant la désignation de l'Association accréditée en celle de: " Syndicat des Employés les Produits de Bois Perfection Limitée, 141, Rue Beauchemin, Cap-de-la-Madeleine, (Qué.) G8T 7L4 ";
- 2.- En y changeant la désignation de l'Association accréditée en celle de: " Les Produits de Bois Perfection Limitée, 330, 3ième Rue, Cap-de-la-Madeleine, G8T 6L4 ".

LE COMMISSAIRE GENERAL DU TRAVAIL
ADRIEN PLOURDE

RK/gv.

APPENDICE "B"

DESCRIPTION DES OCCUPATIONS - CLASSIFICATIONS

ATTACHEUR NO: -1-

Le terme " attacheur no: -1- " désigne tout salarié qui:
classifie le produit fini;
calcule le nombre de pied linéaire;
attache le produit fini.

CHAUFFEUR DE BOUILLOIRE

Le terme " chauffeur de bouilloire " désigne tout salarié préposé à la surveillance ou à l'opération d'une installation de force motrice non régie par la loi et règlements concernant les mécaniciens de machines fixes (S.R.Q. -1964- Chapitre -157-).

De plus, ce salarié peut être appelé à exécuter des travaux de garde de l'établissement de l'Employeur.

CONDUCTEUR DE CHARIOT ELEVATEUR

Le terme " conducteur de chariot élévateur " désigne tout salarié qui conduit un chariot élévateur.

CONDUCTEUR DE MACHINE CLASSE "B"

Le terme " conducteur de machine classe "B" désigne tout salarié qui opère une machine et qui peut ajuster et entretenir les couteaux et en faire la mise en place.

APPROVISIONNEUR DE MACHINES

Le terme " approvisionneur de machines " désigne tout salarié qui opère une machine.

EXPEDITEUR ET RECEVEUR

Le terme " expéditeur et receveur " désigne tout salarié qui, habituellement, s'occupe de livrer ou de recevoir tout produit ou matériaux pour le compte de l'Employeur, même si à l'occasion il opère un souleveur ou un tracteur.

JOURNALIER

Le terme " journalier " désigne tout salarié qui exécute un travail non qualifié.

INSPECTEUR

Le terme " inspecteur " désigne tout salarié qui examine et vérifie la qualité et la quantité du produit fini; il vérifie les travaux exécutés par l'attacheur no: -1-.

MECANICIEN D'ENTRETIEN

Le terme " mécanicien d'entretien " désigne tout salarié préposé à l'ajustement, à l'entretien et à la réparation des machines, à l'entretien et à la réparation de l'outillage, et à l'affûtage des couteaux de machines ou à l'affûtage des scies.

APPENDICE "C"

ECHELLES DES SALAIRES

A.- <u>OCCUPATIONS</u>	<u>TAUX DE SALAIRE EFFECTIF</u>				
	<u>Taux actuel</u>	<u>01-10- 1980</u>	<u>01-04- 1981</u>	<u>01-10- 1981</u>	<u>01-04- 1982</u>
		+ 0.30	+ 0.30	+ 0.30	+ 0.35
Attacheur no: -1-	\$ 5.51	\$ 5.81	\$ 6.11	\$ 6.41	\$ 6.76
Chauffeur de bouil- loire	\$ 5.85	\$ 6.15	\$ 6.45	\$ 6.75	\$ 7.10
Conducteur de cha- riot élévateur	\$ 6.00	\$ 6.30	\$ 6.60	\$ 6.90	\$ 7.25
Conducteur de machi- ne classe "B"	\$ 6.00	\$ 6.30	\$ 6.60	\$ 6.90	\$ 7.25
Approvisionneur de machines	\$ 5.65	\$ 5.95	\$ 6.25	\$ 6.55	\$ 6.90
Expéditeur - rece- veur	\$ 6.10	\$ 6.40	\$ 6.70	\$ 7.00	\$ 7.35
Journalier	\$ 5.45	\$ 5.75	\$ 6.05	\$ 6.35	\$ 6.70
Inspecteur	\$ 5.65	\$ 5.95	\$ 6.25	\$ 6.55	\$ 6.90
Mécanicien d'en- tretien	\$ 6.10	\$ 6.40	\$ 6.70	\$ 7.00	\$ 7.35
Chauffeur de ca- mion	\$ 6.10	\$ 6.40	\$ 6.70	\$ 7.00	\$ 7.35

B.- RETROACTIVITE

La rétroactivité de trente cents (\$ 0.30) l'heure à partir du premier (1er) octobre 1980, est payée par l'Employeur sur les heures travaillées, en conformité avec la convention, le quatre (4) décembre 1980.

C.- TAUX DE SALAIRE A L'EMBAUCHAGE

Le taux de salaire de tout nouveau salarié est de vingt-cinq cents (\$ 0.25) l'heure inférieur à celui de l'occupation pendant les premiers soixante (60) jours à l'emploi de l'Employeur.