

05079-9

C.A.E. 2520 NO.CONV. 50799
AFFIL. 12 NR.EMPL. 75
EMP.COV. 0 ET.GEOD. 63150 61
PERS.VIS. 7 NO.ACC. M00540009
DATE ENR.840312



DÉPÔT

Dépôt N°:

8 4 0 1 2 0 7

05079-1

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

Objet	<input type="checkbox"/> 1 ^{ère} convention	<input checked="" type="checkbox"/> Renouvellement	<input checked="" type="checkbox"/> Entente	<input type="checkbox"/> Autres	Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances	M-540-09
Date	Signature	Reception	Durée	Du	Au	Nombre de salariés régis par la convention collective
	83-12-22	83-12-28		84-01-04	87-01-03	75

Association	Employeur
<input checked="" type="checkbox"/> Déposant Syndicat des salariés de Commonwealth Plywood 111 Place Brosseau suite 34 Ste-Thérèse Québec J7E 4V4	<input type="checkbox"/> Déposant La Compagnie Commonwealth Plywood Ltée C.P. 90 Ste-Thérèse Québec J7E 4H9

Unité de négociation

Les salariés du secteur du meubles, plywood, venir, travaillant plus particulièrement à la Commonwealth Plywood.

Région	06-09	Activité	2520(5)	Affiliation	10
--------	-------	----------	---------	-------------	----

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

Pour le commissaire général du travail	
Signature	Date
Odetta McMullen /ms	84-01-31

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

540-09 5-079-9

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

83 DEC 28 13:53

ENTRE
MONTREAL
MONTREAL

✓ LA COMPAGNIE COMMONWEALTH PLYWOOD LIMITEE

79 salariés

ET

LE SYNDICAT DES SALARIES DE COMMONWEALTH PLYWOOD

Le 4 janvier 1984.

ARTICLE 1 - TERMINOLOGIE.

1.01 Dans la présente convention, à moins d'indication contraire, les termes suivants signifient:-

EMPLOYEUR: La Commonwealth Plywood Compagnie Limitée.

SYNDICAT: Le Syndicat des Salariés de Commonwealth Plywood.

SALARIE: Tout salarié au sens du Code du Travail et régi par l'accréditation syndicale émise selon le Code du Travail, le 7 mai 1980.

SALARIE REGULIER: Tout salarié ayant complété sa période d'essai.

SALARIE A L'ESSAI: Tout salarié qui n'a pas obtenu le statut de salarié régulier.

ARTICLE 2 - BUT.

2.01 Les présentes dispositions sont édictées dans le but de promouvoir des relations ordonnées et harmonieuses entre l'employeur, le syndicat et les salariés, d'établir des salaires, heures et conditions de travail, de favoriser un bon rendement au travail et l'assiduité des salariés à leur tâches et prévoir un mécanisme pour prévenir ou régler les griefs pendant la durée fixée à la présente convention collective.

ARTICLE 3 - DROITS DE GERANCE.

3.01 Le syndicat reconnaît le droit de l'employeur à l'exercice de ses fonctions de direction, d'administration et de gestion, sous réserve de ce qui est spécifiquement écrit dans cette convention.

3.02 Sans restreindre la généralité de ce qui précède et sujet aux autres dispositions de cette convention, et sous réserve de recours à la procédure du règlement des griefs prévus aux présentes en toutes matières relatives aux termes de cette convention collective de travail, ce droit inclut les suivants:

- 1- Maintenir l'ordre et la discipline;
- 2- Embaucher, classifier, muter, effectuer des promotions, des rétrogradations, des mises à pied et congédier, suspendre ou réprimander les salariés pour causes;
- 3- Le droit d'innover, changer, améliorer les méthodes, l'équipement et des facilités de travail.

ARTICLE 4 - REGLES D'INTERPRETATION.

4.01 Dans la présente convention, le masculin comprend le féminin et le singulier comprend le pluriel, à moins que le contexte ne s'y oppose.

4.02 La nullité de toute clause ou de partie de clause de la convention n'entraînera pas la nullité de toute la convention.

ARTICLE 5 - RECONNAISSANCE SYNDICALE.

5.01 L'employeur reconnaît que le syndicat est l'unique représentant de tous les salariés couverts par le certificat d'accréditation du 7 mai 1980, et l'unique négociateur pour tout ce qui regarde les salaires et autres conditions de travail. Dans tous les cas où un salarié verra son salaire modifié, (à cause de promotion, changements de travail ou autre) l'employeur en avisera le syndicat sous forme de lettre adressée au syndicat.

ARTICLE 6 - TRAVAIL ACCOMPLI PAR D'AUTRES.

6.01 Le personnel qui ne fait pas partie de l'unité de négociation ne doit pas accomplir de tâches exécutées par les salariés qui en font partie si ce travail causait des mises à pied, et quand c'est nécessaire pour instruire ou entraîner ou dans le cas d'urgence, lorsqu'il s'agit de procéder à des travaux d'expérimentation, de développement ou de recherche ou lorsqu'il s'agit de remplacer un salarié qui ne s'est pas présenté à son travail ou qui a dû s'absenter.

6.02 L'employeur doit afficher la liste des contremaitres de chaque département de même que les changements. Devra apparaître sur cette liste le nom du contremaître et le nom de son département.

ARTICLE 7 - RELATIONS ENTRE LES PARTIES.

7.01 Engagements réciproques.

886
Les deux (2) parties, ni aucun de leurs membres, salariés ou représentants ne causeront, n'aideront, ne participeront ni n'appuieront aucune grève ou contre-grève ni aucun ralentissement de production ou arrêt de travail constituant une grève ou une contre-grève de quelque nature que ce soit pendant la durée fixée aux présentes. Les deux (2) parties conviennent de faire tout ce qui leur est possible pour éviter de telles actions et/ou d'ordonner à leur membres, salariés ou représentants de les cesser ou de s'en désister.

7.02 Activités syndicales.

a- Tout officier ou membre du syndicat peut obtenir la permission de prendre un congé, sans paie, pour participer à des activités de nature syndicale. Cependant, un préavis de sept (7) jours doit être donné dans le cas de l'absence de plus de cinq (5) jours et de vingt quatre (24) heures dans le cas d'absence de moins de cinq (5) jours. L'employeur peut limiter les permissions à trois (3) salariés, si ces absences ont lieu en même temps.

b- L'employeur s'engage à fournir des tableaux (un (1) par poinçon) où peuvent être affichés les avis et informations officiels du syndicat. Copie est remise au préalable au gérant d'usine pour approbation.

c- Le syndicat choisi parmi les salariés couverts par l'unité d'accréditation trois (3) représentants qui formeront le comité du syndicat pour les fins de négociation et de deux (2) pour les fins d'application de cette convention collective. Il donne avis écrit de ce choix à l'employeur et de tout changement subséquent. Le syndicat peut également nommer deux (2) substituts.

d- Si des rencontres du comité du syndicat et de l'employeur doivent avoir lieu pendant les heures de travail, ces représentants devront obtenir la permission au préalable de leur contremaître. Si les négociations se déroulent chez l'employeur pendant les heures de travail, les membres du comité de négociation ne perdront pas de salaire régulier et ce pour un maximum de deux (2) heures par rencontre.

e- Pendant le terme de leur mandat, les trois (3) membres du comité syndical bénéficieront d'ancienneté préférentielle en ce qui a trait aux mises à pied et rappel au travail.

ARTICLE 8 - SECURITE SYNDICALE.

8.01 Les membres du syndicat et tous ceux qui en deviendront membres par la suite, doivent comme condition du maintien de leur emploi, demeurer membres en règle du syndicat pendant la durée de la présente convention.

8.02 Tous les nouveaux salariés doivent comme condition du maintien de leur emploi, devenir membres du syndicat en dedans de quarante cinq (45) jours ouvrables de leur date d'embauchage.

8.03 Tous les salariés compris dans l'unité de négociation doivent comme condition du maintien de leur emploi, payer la cotisation syndicale ou l'équivalent exigée par le syndicat. L'employeur retient cette cotisation ou l'équivalent sur la paie hebdomadaire des salariés et remet à tous les mois les montants ainsi perçus au trésorier du syndicat.

ARTICLE 9 - REMISE DES COTISATIONS.

9.01 L'employeur est tenu de remettre mensuellement au syndicat les montants retenus conformément à l'article précédent avec un état indiquant le montant prélevé de chaque salarié et le nom de celui-ci et le gain de chacun pour la période concernée.

ARTICLE 10 - DISCIPLINE.

10.01 L'employeur pourra réprimander, suspendre, congédier ou autrement discipliner un salarié pour cause, dont la preuve lui incombe, le tout sous réserve de la procédure du grief. Il est entendu que ce droit peut également être exercé au cas de mauvais rendement de travail.

10.02 Dans tous les cas de mesures disciplinaires, l'employeur donne au salarié concerné un avis écrit. Une copie est remise au syndicat.

10.03 Toutes réprimandes, avis ou sanctions ne peuvent être invoqués contre un salarié s'ils datent de plus de douze (12) mois; par exception à ce principe, s'il s'agit d'offences similaires, ce délai est de quinze (15) mois.

ARTICLE 11 - ANCIENNETE.

11.01 L'ancienneté signifie la durée totale du service accumulé par un salarié conformément aux conditions suivantes.

11.02 Période d'essai: pour acquérir le droit d'ancienneté au sens de la présente convention, un salarié doit d'abord compléter une période d'essai de quarante cinq (45) jours ouvrables dans l'unité de négociation. Une fois cette période d'essai complétée, son droit d'ancienneté est acquis et sa date d'ancienneté est fixée rétroactivement à sa date d'embauche. Aucun grief ne peut être présenté concernant le renvoi, la mutation, la rétrogradation ou la mise à pied d'un salarié en période d'essai.

11.03 Un salarié promu ou transféré en dehors de l'unité de négociation conserve son ancienneté durant les trois (3) mois de calendrier qui suivent son transfert, délai durant lequel il peut retourner à l'intérieur de l'unité d'accréditation. Cependant, tel retour ne peut se produire plus qu'une (1) fois par année.

Après cette période, il pourra retourner à l'unité de négociation avec l'ancienneté qu'il avait à son départ s'il y a entente à cette fin entre l'employeur et le syndicat.

11.04 Temps perdu: le temps perdu en excédant de six (6) mois dans le cas de mise à pied ou dans le cas de maladie ou d'accident, ne sera pas compté en établissant l'ancienneté d'un salarié, dans les cas d'absences régies ou permises en vertu de différentes lois, par exemple: la Loi des Accidents de Travail, la Loi des Victimes d'Actes Criminels, les lois et/ou ordonnances concernant des congés de maternité, le temps perdu pendant la période de compensation ou pendant la période d'absence autorisé en vertu de la loi sera compté.

11.05 Perte d'ancienneté:

Sous réserve des lois fédérale ou provinciales à ce sujet, un salarié perd son ancienneté et les droits qui s'y rattachent, lorsqu'il:

- 1- quitte volontairement son emploi dans l'unité de négociation;
- 2- est congédié pour cause, si ce renvoi n'est pas renversé par la procédure de grief;
- 3- fait défaut sans raison valable de se rapporter au travail après une mise à pied, en dedans de quatre (4) jours suivant un avis envoyé par courrier recommandé par l'employeur ou fait défaut d'avertir l'employeur de son intention de se rapporter au travail suivant ledit avis

et de lui exposer des raisons justes et suffisantes justifiant que son retour immédiat ne peut être effectué.

- 4- Sauf le cas de rappel prévu au paragraphe précédent, un salarié perdra son ancienneté après avoir été mis à pied pendant une période de temps équivalent à la durée de son ancienneté lors de sa mise à pied, jusqu'à concurrence d'un maximum de douze (12) mois.
- 5- Par une absence due à la maladie ou à un accident d'une durée de plus de douze (12) mois, dans le cas d'un salarié ayant moins de cinq (5) ans d'ancienneté et de vingt quatre (24) mois dans le cas d'un salarié ayant cinq (5) ans ou plus d'ancienneté.

ARTICLE 12 - APPLICATION DES DROITS D'ANCIENNETE.

12.01 Dans les cas de promotions, nouvelle occupation ou occupation vacante tel que déterminé par l'employeur, les facteurs suivants devront être pris en considération:

- 1- durée du service continu;
- 2- condition physique;
- 3- habileté, capacité et compétence.

Si les facteurs 2 et 3 sont relativement égaux, la durée du service continu sera le facteur dominant.

Suite à l'absence pour une période indéterminée d'un salarié sur une tâche d'opérateur, l'employeur affichera cette vacance temporaire pourvu que dans ce cas, la tâche à combler demande trois (3) mois d'entraînement ou plus.

Au retour du salarié absent, le salarié ayant comblé le poste de façon temporaire, retourne à son ancien poste.

12.02 Dans le cas de promotion, occupation vacante ou nouvelle occupation, l'employeur doit afficher ladite occupation, et les salariés intéressés doivent faire application par écrit dans les trois (3) jours ouvrables de la date d'affichage.

L'occupation vacante doit être affichée à des endroits bien en vue dans l'usine. L'affichage doit indiquer le nom du poste vacant. L'employeur informera le syndicat du candidat choisi. Par la suite la décision sera affichée sur les tableaux.

12.03 Dans tous les cas de mises à pied, les salariés pourront déplacer un salarié ayant moins d'ancienneté dans le même département en autant qu'il soit déjà qualifié pour accomplir la tâche dans ce département.

12.04 Les salariés mis à pied seront rappelés au travail par ordre d'ancienneté en autant qu'ils soient déjà qualifiés pour accomplir la tâche dans ce département.

ARTICLE 13 - CONGES PAYES.

13.01 a- A compter du 4 janvier 1984, les salariés ont droit à onze (11) jours de congés chômés et payés, dont les suivants:

le Vendredi Saint;
la Fête de la Reine;
la Fête Nationale des Québécois;
le Jour du Canada;
la Fête du Travail;
le Jour de l'Action de Grâce.

Le choix des cinq (5) autres jours étant laissé à la discrétion de l'employeur dans la période du temps des Fêtes; les parties doivent convenir par entente écrite que ces autres jours seront pris partiellement ou totalement en dehors de cette période.

b- A compter du 4 janvier 1985, les salariés ont droit à douze (12) jours de congés chômés et payés. Six (6) de ces congés sont ceux prévus à l'article 13.01 a- ci-haut. Le choix des six (6) autres jours étant laissés à la discrétion de l'employeur dans la période du temps des Fêtes; les parties doivent convenir par entente écrite que les autres jours seront pris partiellement ou totalement en dehors de cette période.

13.02 Dans le cas de jours de congés chômés et payés qui tombent sur semaine et qui ne sont pas normalement reportés, selon la loi, ils peuvent être reportés au lundi ou vendredi suivant ou précédent, selon le cas, après entente entre l'employeur et le syndicat.

13.03 Le paiement d'un jour de fête chômé et payé est basé sur le remboursement d'une journée normale de travail au taux régulier.

13.04 Tout travail exécuté durant l'un des jours de congé payé est rémunéré au taux de salaire double basé sur le salaire effectivement gagné, plus le montant du congé payé.

13.05 Sous réserve des lois provinciale et fédérale à ce sujet, pour bénéficier des congés payés, le salarié doit travailler le jour ouvrable précédent ce congé et le jour ouvrable suivant ce congé, sous réserve de l'article 13.06 sauf dans le cas d'une absence autorisé à l'avance par le contremaître.

13.06 Si un salarié est absent du travail pour raison de maladie certifiée ou d'accident certifié et ce pour une période de plus de sept (7) jours, il ne recevra pas le paiement du jour chômé, sauf si le jour tombe durant les sept premiers (7) jours de son absence.

13.07 Su un jour de fête chômé et payé survient pendant la période de vacances, le salarié a droit à une journée de fête payée non chômée.

ARTICLE 14 - VACANCES.

- 14.01 Le salarié qui a moins d'un (1) an d'ancienneté a droit à un (1) jour de vacances par mois d'ancienneté ou fraction équivalente rémunéré à quatre pourcent (4%).
- 14.02 Le salarié ayant plus d'un (1) an d'ancienneté a droit à deux (2) semaines de vacances payées à quatre pourcent (4%).
- 14.03 Le salarié ayant plus de cinq (5) ans d'ancienneté a droit à trois (3) semaines de vacances payées à six pourcent (6%).
- 14.04 Le salarié ayant plus de treize (13) ans d'ancienneté a droit à quatre (4) semaines de vacances payées à huit pourcent (8%).
- 14.05 Le salarié ayant plus de vingt cinq (25) ans d'ancienneté a droit à cinq (5) semaines de vacances payées à dix pourcent (10%).
- 14.06 La computation de l'indemnité pour vacances payées sera comptée pour le salaire gagné pendant la période s'étendant du 1er mai de l'année précédente au 30 avril de l'année courante selon les conditions du présent article.
- 14.07 Le salarié qui a droit à plus de deux (2) semaines de vacances a le droit de choisir la ou les semaines en excédent suivant son rang sur la liste d'ancienneté, en autant que le choix de ses dates soit approuvé par l'employeur. A l'exception des périodes de fermeture, pas plus d'un salarié ne pourra s'absenter en vacances à la fois.
- 14.08 Avant le départ du salarié pour ses vacances, l'employeur doit lui payer sa rémunération de vacances pour la période qu'il prend alors. Lors de la résiliation de son contrat de travail, le salarié a droit à une indemnité pour les vacances annuelles payées, qu'il a accumulées mais qu'il n'a pas prise, conformément aux dispositions du présent article.
- 14.09 Dans le cas du décès d'un salarié, l'allocation de vacances acquise au moment de son décès sera remise à ses héritiers légaux ou ayants-droits.
- 14.10 L'employeur cédulera la fermeture de l'usine pour la vacance annuelle d'une période de pas plus de deux (2) semaines, entre le 1er juillet et le 15 août de chaque année, sauf pour l'équipe de service de l'entretien.
- 14.11 L'employeur annoncera la période de la vacance annuelle au plus tard le 1er avril de l'année concernée.
- 14.12 Les salariés qui ont droit à plus de deux (2) semaines de vacances devront aviser l'employeur du choix de leurs dates

ay cours du mois de janvier et ces dates deviendront définitives lorsque les salariés auront une confirmation écrite rendue au plus tard le 15 février suivant.

ARTICLE 15 - OUTILS.

A-6.
85

15.01 Aucun salarié n'est tenu d'utiliser ses propres outils à son travail, sauf dans le département de la maintenance; si des salariés dans ce dernier département brisent leur outils ou se les font voler sur les lieux du travail, ils ont le droit d'obtenir quel'employeur les remplace par des outils de meme qualité. Le salarié doit fournir et tenir à jour avec son contremaître une liste détaillée de ses outils. L'outil brisé doit être fourni à l'employeur pour remplacement.

ARTICLE 16 - ASSURANCE - GROUPE.

16.01 L'employeur s'engage à verser trois point sept pourcent (3.7%) du salaire brut total de tout salarié ayant complété sa période d'essai pour fins de participation au régime d'assurance du syndicat. Ledit paiement commence le premier jour du mois qui suit la fin de la période d'essai.

16.02 Le syndicat s'engage à ce que l'argent versé par l'employeur serve uniquement à l'établissement d'un régime d'assurance-groupe pour le bénéfice de tous les salariés de l'unité de l'accréditation et s'engage, sur demande de l'employeur, à lui faire une reddition de compte complète et détaillée concernant l'utilisation de ces sommes d'argent et lui remettre copie de la police d'assurance.

16.02 L'employeur versera ce montant par chèque, en y indiquant le montant versé pour chaque salarié et le salaire brut de chacun de ceux-ci, dans les quinze (15) jours qui suivent la fin de la période de comptabilité mensuelle.

16.04 L'employeur verse cette cotisation pour tout salarié absent pour maladie ou accident de travail pour les trois (3) premiers mois. Dans ce cas, le calcul se fait sur le salaire hebdomadaire brut que le salarié aurait gagné s'il avait été au travail. De même, la cotisation de l'employeur est maintenue pour une période d'un (1) mois dans le cas de mise à pied.

16.05 Un salarié en congé-maladie ne peut être considéré mis à pied, s'il y a lieu, que lorsqu'il est redevenu apte au travail.

16.06 Au cas d'infraction aux dispositions du paragraphe 16.02 du présent article, l'employeur pourra le faire constater par un grief et si l'employeur obtient gain de cause, son obligation contractée au paragraphe 16.01 sera suspendue tant et aussi longtemps que durera l'infraction ou que n'aura pas été corrigée l'infraction. Si le syndicat persiste dans son défaut plus de deux (2) mois après la décision arbitrale, l'employeur aura le droit et le devoir d'instaurer lui-même un autre plan d'assurance-groupe et sera tenu d'effectuer les mêmes versements.

ARTICLE 17 - HEURES DE TRAVAIL.

17.01 La semaine régulière de travail est de quarante trois (43) heures.

17.02 a- Ces heures sont réparties comme suit:

Lundi au jeudi inclusivement: 07.00 h à 12.00 h
13.00 h à 17.30 h

Le vendredi: 07.00 h à 12.00 h.

17.02 b- Les heures de début et de fin de postes pourront être changées par entente entre l'employeur et le syndicat.

17.03 Si l'employeur décide de créer une ou deux (1 ou 2) équipes de nuit, il devra aviser et rencontrer le syndicat pour discuter des heures de travail, dans le mois qui précède la mise en vigueur.

17.04 Par exception, la semaine régulière de travail pour les gardiens et chauffeurs de bouilloires sera divisée en six (6) jours et les heures régulières pour chaque jour ne devront pas excéder huit (8) heures par équipe.

ARTICLE 18 - PERIODE DE REPOS.

18.01 Chaque salarié aura droit à une période de repos de quinze (15) minutes au cours de l'avant-midi et de quinze (15) minutes au cours de l'après-midi, ces périodes devant être déterminées par l'employeur.

ARTICLE 19 - RETARD AU TRAVAIL.

19.01 A compter du deuxième (2ème) retard en dedans d'une période de douze (12) mois, l'employeur aura le droit de déduire de la paie du salarié retardataire une somme de cinq dollars (\$5.00) à titre de pénalité, sans préjudice à son droit de pénaliser le salarié. L'employeur ne pourra exercer ce droit de retenue de pénalité que lors de la remise de paie au salarié couvrant la journée où le retard s'est produit.

19.02 Le salarié en retard plus d'une fois dans une période de dix huit (18) mois verra son temps coupé par tranche de quinze (15) minutes. La première fois le temps sera coupé par tranche de quinze (15) minutes sit le salarié a plus de deux (2) minutes de retard. La somme de cinq dollars (\$5.00) sera administrée de la même façon.

19.03 Tout salarié qui sera en retard et qui n'a pas avisé cinq (5) minutes avant le début de chaque demi-équipe, sera pénalisé automatiquement.

ARTICLE 20 - ABSENCE.

20.01 Avant de s'absenter, tout salarié devra obtenir de son contremaître une permission ou devra aviser son employeur par téléphone qu'il est incapable de se rendre au travail. Dans le cas d'avis par téléphone, cet avis devra être fait avant midi de la journée même de l'absence.

20.02 Sans préjudice à son droit de discipliner, l'employeur aura le droit de déduire de la paie de ce salarié une somme de dix dollars (\$10.00) par jour d'absence, si ce salarié a omis d'informer son employeur de son absence conformément à l'article qui précède et/ou si le salarié a été absent sans juste cause ou sans permission. Si les jours d'absence du salarié sont consécutifs, l'employeur n'aura droit qu'à une seule déduction à titre de pénalité.

ARTICLE 21 - TEMPS SUPPLEMENTAIRE.

21.01 Tout travail exécuté en dehors des heures ci-haut mentionnées sera considéré comme temps supplémentaire et sera payé au taux de temps et demi.

21.02 Par exception, pour les chauffeurs de bouilloires, seules les heures travaillées en excédant de quarante quatre (44) heures par semaine seront considérées comme temps supplémentaire et seront payées au taux de temps et demi.

21.03 Les heures faites le dimanche seront payées à temps double.

21.04 Les salariés doivent être demandés avant midi à moins d'urgence ou de bris mécanique pour le temps supplémentaire. Les salariés auront alors droit à une période de repos de trente (30) minutes payées à taux simple ou à une période de soixante (60) minutes sans paie. Le salarié qui n'est pas à son travail dans les trente (30) minutes sera sujet à des mesures disciplinaires sur le champ.

21.05 Le salarié qui exécute du travail pendant l'heure prévue pour le repas a le droit à sa période de repas immédiatement avant ou après son choix.

21.06 Le temps supplémentaire devra être offert aux salariés qui font le travail en temps régulier, s'ils refusent, il sera offert aux salariés du département qui ont le plus d'ancienneté et qui peuvent exécuter le travail. Le salarié sera libre d'accepter ou de refuser de travailler en dehors de ses heures régulières, sauf s'il s'agit d'un salarié ayant le moins d'ancienneté qui peut effectuer le travail à l'intérieur du département où le temps supplémentaire doit être fait.

21.07 A cause de la nature de leur travail et de leurs responsabilités, les mécaniciens sont tenus de travailler des heures supplémentaires et de compléter un ouvrage une fois commencé, dès qu'ils en sont requis par l'employeur.

ARTICLE 22 - MINIMUM DE PAIE.

22.01 Le salarié qui se présente au travail aux heures régulières, au début d'une demie-journée de travail, sans avoir été avisé deux (2) heures avant le début du poste de ne pas le faire, doit recevoir une indemnité minimale égale à trois (3) heures de travail, à condition qu'il accepte de faire tout travail régulier.

22.02 Advenant le cas d'une panne de force motrice, de bouilloire, du système d'aspiration ou des compresseurs entraînant un arrêt de l'exploitation de l'usine durant les heures de travail (régulières) les salariés reçoivent une indemnité égale à une (1) heure de salaire et demeureront à la disposition de l'employeur durant cette période.

Par la suite, l'employeur décidera s'il retient les salariés, auquel cas, ces derniers recevront une indemnité égale au temps d'attente additionnel et devront demeurer à la disposition de l'employeur à l'usine.

Dans ces cas, les salariés se présentant au travail doivent faire pointer leur carte par leur contremaître respectif à l'endroit habituel de pointage.

22.03 Si le salarié est rappelé au travail en dehors des heures régulières de travail, il doit être payé pour un minimum de trois (3) heures de travail, au taux de temps et demi, sauf le dimanche qui doit être payé au taux de temps double à condition qu'il accepte de faire tout travail pour lequel il a été rappelé.

22.04 Pour les salariés de la maintenance seulement, les heures travaillées en excédant de douze (12) heures en temps supplémentaire sur une base hebdomadaire seront rémunérées à taux de temps double.

ARTICLE 23 - PAIE.

23.01 Le salaire est payable au plus tard à tous les jeudi midi.

Cependant, la paie peut être distribuée durant l'après-midi si une journée de congé chômée et payée a lieu au début de la semaine. Si le jour de paie est un jour chômé, la paie a lieu le jour précédent.

Les détails suivants doivent être communiqués avec leur salaire sur le talon de paie:

- 1- la date et la période de paie;
- 2- le taux de salaire;
- 3- le temps supplémentaire;
- 4- les déductions faites;
- 5- le montant net payé;
- 6- le total des heures de travail;
- 7- le salaire brut.

ARTICLE 24 - PROCEDURE DE GRIEFS ET D'ARBITRAGE.

24.01 Lorsque naîtra un grief concernant l'application, l'interprétation ou une prétendue violation de la présente convention collective, le ou les salariés concernés auront dix (10) jours ouvrables de la naissance des faits donnant lieu au grief pour présenter un grief écrit à la deuxième (2ème) étape selon la procédure mentionnée ci dessous:

PREMIERE ETAPE: Le salarié, seul ou accompagné de son représentant syndical, fait par verbalement à son contremaître du grief. Le contremaître répond verbalement au grief dans les vingt quatre (24) heures.

DEUXIEME ETAPE: Le salarié qui n'a pas reçu de réponse satisfaisante à la première étape présente son grief par écrit accompagné d'un membre du comité de grief s'il le désire, à son contremaître dans les dix (10) jours ouvrables de la naissance des faits. Le contremaître doit rendre sa réponse par écrit dans les cinq (5) jours ouvrables de la présentation du grief. Le grief écrit, pour être accepté, doit mentionner: les faits qui ont donné naissance au grief, les articles prétendues violées, la réclamation demandée, la date des faits, la date de la rencontre à la première étape, la date de la présentation à la deuxième étape et la signature du salarié ou des salariés soulevant le grief.

TROISIEME ETAPE: Si la réponse rendue à la deuxième étape n'est pas satisfaisante, le salarié peut présenter son grief au comité des griefs qui pourra le référer au directeur de l'usine dans les cinq (5) jours ouvrables de la réponse à la deuxième étape. Le directeur de l'usine peut rencontrer le comité des griefs pour en discuter. Si tel est le cas, il rendra sa décision dans les cinq (5) jours ouvrables de la rencontre.

L'employeur peut présenter un grief directement à la troisième étape. Les mêmes délais mutatis mutandis s'appliquent et si la réponse n'est pas satisfaisante, ce grief peut être porté à l'arbitrage comme prévus ci-après.

24.02 a- Tout grief concernant l'application, l'interprétation ou une prétendue violation de la convention peut être porté à l'arbitrage par l'une ou l'autre des parties de la manière prévue ci-après dans les dix (10) jours ouvrables qui suivent la réception de la décision finale rendue, tel que prévu dans la clause 24.01.

24.02 b- La partie qui veut soumettre un litige à l'arbitrage transmet à l'autre partie un avis par écrit de son intention de recourir à l'arbitrage. L'avis doit exposer le litige en cause, en termes précis, et mentionner sous quel rapport le convention a été violée ou mal interprétée, en indiquant la ou les clauses invoquées. L'avis doit également indiquer la nature du redressement recherché.

24.02 c- Les réunions prévues à cet article se tiendront à 3.00 p.m..

24.03 Le tribunal d'arbitrage doit être formé dans les quinze (15) jours ouvrables qui suivent l'avis de recourir à l'arbitrage. Il se compose d'un arbitre choisi par l'employeur, d'un arbitre choisi par le syndicat et d'un troisième arbitre qui agit comme président et qui est choisi par les deux (2) autres arbitres.

24.04 a- Au cas où les deux arbitres ne peuvent s'entendre sur le choix du troisième arbitre, celui-ci est nommé par le Ministre du Travail et de la Main d'Oeuvre du Québec. Après sa formation, le tribunal d'arbitrage se réunit, entend les témoignages des deux (2) parties et rend sa décision dans les quinze (15) jours ouvrables qui suivent l'audition des parties, à moins que les deux (2) parties ne s'entendent pour prolonger les délais prévus pour rendre le jugement. Cette décision est définitive et lie les deux (2) parties.

24.04 b- L'exécution de la décision doit s'appliquer dans les trente (30) jours ouvrables suivant la date où la décision arbitrale est rendue.

24.05 Chacune des parties paie les dépenses et honoraires du membre du tribunal choisi par elle et partage à parts égales les dépenses et honoraires du président.

24.06 La fonction du tribunal d'arbitrage est d'interpréter et d'appliquer les stipulations de la convention et ne peut en aucune façon en changer les termes.

24.07 Lorsqu'un salarié qui a été congédié ou suspendu sans raison valable et qui, après en avoir fait la preuve, est réinstallé dans ses fonctions, le tribunal d'arbitrage peut confirmer, modifier ou casser la décision de l'employeur; il peut, le cas échéant, y substituer la décision qui lui paraît juste et raisonnable compte tenu de toutes les circonstances de l'affaire.

24.08 Les samedis, dimanches, les jours de fête chômés et la période de vacances des personnes concernées ne sont pas compris dans les limites de temps spécifiées ci-dessus. Les limites de temps ci-dessus mentionnées peuvent être prolongées après entente entre les parties, sinon elles sont de rigueur.

24.09 Lorsqu'une plainte concerne deux salariés ou plus, ce grief pourra, à la discrétion du syndicat, être considéré comme un grief collectif et être présenté à l'employeur comme tel.

24.10 Si un salarié quitte son emploi alors qu'un grief concernant ce salarié est en cours, ce grief est automatiquement annulé.

ARTICLE 25 - COMITE DU SYNDICAT ET DELEGUES DE DEPARTEMENT.

25.01 Le syndicat transmet par écrit à l'employeur le nom des salariés au nombre de deux (2) choisis comme représentants du syndicat, tant pour les fins du comité de grief que tant pour les autres fins prévues à la convention collective, sauf au nombre de trois (3) dans le comité de négociation.

ARTICLE 26 - SECURITE, HYGIENE ET BIEN-ETRE.

26.01 L'employeur et le syndicat conviennent mutuellement de coopérer afin de maintenir et d'améliorer les conditions de travail à l'usine de façon à assurer le meilleur niveau possible de sécurité, d'hygiène et de bien-être des salariés.

26.02 L'employeur et le syndicat conviennent de former un comité conjoint de sécurité composé de deux (2) employés désignés par l'employeur et de deux (2) salariés désignés par le syndicat.

26.03 L'employeur devra aviser ce comité de tous les accidents survenant à l'usine. Le comité aura également pour fonction d'étudier toute situation qu'un membre du comité pourrait juger anormale et/ou dangereuse et qui est susceptible d'entraîner ou de causer des blessures sérieuses et/ou des dommages matériels importants.

26.04 Lors des inspections faites par l'un ou l'autre des services publics et se rapportant à la sécurité, l'hygiène et le bien-être, un membre syndical du comité conjoint pourra accompagner l'inspecteur durant l'inspection de l'usine sans perte de salaire.

26.05 L'employeur convient d'installer une fontaine distributrice d'eau de source à chaque département. Un lavabo avec eau chaude sera disponible à chaque toilette. De plus, l'employeur convient d'aménager un local de premiers soins adéquat et propre (avec eau courante et lit) dans un endroit accessible en tout temps.

26.06 Accidents de travail - Lorsqu'un salarié se blesse au travail, il reçoit son plein salaire pour la journée de l'accident. Les services ambulanciers sont fournis gratuitement, si nécessaire.

ARTICLE 27 - CONGES SOCIAUX.

27.01 a- A l'occasion du décès du conjoint, père, mère, enfant, frère, soeur d'un salarié, l'employeur lui accordera un maximum de trois (3) jours d'absence continue avec permission payée, pour assister aux funérailles, pourvu que le salarié assiste effectivement à ces funérailles et que de plus, ces jours d'absence tombent sur un jour cédé de travail, et en autant que le salarié produise un certificat de décès montrant la date des funérailles. En d'autres mots, si l'un quelconque des trois (3) jours tombent sur un jour de fête ou dans la période de vacances du salarié ou lors d'une fin de semaine, les journées de deuil payées seront alors réduites en conséquence. Les trois (3) jours d'absence continue seront le jour des funérailles et les deux (2) jours de calendrier précédant le jour des funérailles.

- 27.01 b- Le salarié a droit à deux (2) jours de congés payés à l'occasion du décès de sa belle-soeur, beau-frère, belle-mère, beau-père, le tout aux mêmes conditions.
- 27.01 c- Le salarié a droit à un (1) jour de congé payé à l'occasion du décès de son grand-père ou sa grand-mère, le tout aux mêmes conditions.
- 27.01 d- La compensation payée est équivalente au temps perdu au taux horaire régulier.
- 27.01 e- Dans le cas de décès tel que décrit à l'article 27, les personnes qui ne peuvent se rendre sur les lieux des dites funérailles bénéficieront quand même des congés ci-haut mentionnés, à condition qu'ils fournissent à l'employeur un certificat de décès de la personne en cause dans les 20 jours suivant la date du décès. Ce certificat peut être religieux ou médical et doit donner le nom de la personne décédée de même que le lien de parenté avec l'employé.

ARTICLE 28 - MISE A PIED.

28.01 Si l'employeur veut effectuer une mise à pied d'un salarié pour des raisons autres que disciplinaires, il devra pour ce faire se soumettre aux lois fédérales et/ou provinciales à ce sujet. A défaut de toute indication à l'intérieur de ces lois, l'employeur devra donner au salarié un avis préalable de l'équivalent d'une semaine de travail.

ARTICLE 29 - SALAIRES.

29.01 Avant ou à compter du 4 janvier 1984, tous les salariés recevront une augmentation de cinquante cents (\$0.50) l'heure.

Avant ou à compter du 4 janvier 1985, tous les salariés recevront une augmentation de cinquante cents (\$0.50) l'heure.

Avant ou à compter du 4 janvier 1986, tous les salariés recevront une augmentation de cinquante cinq cents (\$0.55) l'heure.

29.02 Si l'employeur crée une deuxième (2ème) ou troisième (3ème) équipe, dite équipe de nuit, il devra verser aux salariés de ces équipes une prime horaire de vingt cinq cents (\$0.25).

ARTICLE 30 DIVERS.

30.01 CONGE DE JURE: un salarié sommé d'agir comme juré peut s'absenter de son travail. L'employeur lui versera alors à titre de salaire, la différence entre ce que ce salarié reçoit de la cour comme salaire et son salaire normal pour une semaine régulière de travail.

30.02 PRIORITE D'EMBAUCHE: En cas de décès d'un salarié, son conjoint aura priorité sur la liste d'application pour embauche.

ARTICLE 31 - DUREE DE LA CONVENTION.

31.01 Les présentes dispositions sont en vigueur pour une période de trois (3) ans à partir du 4 janvier 1984 jusqu'au 3 janvier 1987.

31.02 Les annexes font partie intégrante des présentes.

EN FOI DE QUOI, les parties aux présentes ont signé par l'entremise de leurs représentants respectifs.

Signé à Ste Thérèse de Blainville, Qué., ce 22ème jour de décembre 1983.

LE SYNDICAT DES SALARIES DE COMMONWEALTH PLYWOOD:

Alan Gullon
[Signature]
Renaud Gault

LA COMPAGNIE COMMONWEALTH PLYWOOD LIMITEE:

[Signature]
Robert Lavoie
Luy Dupanier, C.R.P.

LISTE D'ANCIENNETE

197	Donat Lauzon	Septembre, 1942		
202	Eloi Leroux	avril 20, 1942		
128	Paul Charbonneau	1er mai, 1949		
142	Luigi DeLuca	15 juillet, 1954		
104	Fernand Auclair	20 avril, 1955		
227	Georges St. Onge	3 mai, 1955		
108	Roger Béland	30 août, 1956	25+	x = 9
217	Henri Pearson	Avril, 1957		
187	Denes Koncz	19 avril, 1958		
214	André Paquette	23 septembre, 1960		
181	Camille Guimond	29 septembre, 1961		
133	Jose F. Claudio	1er avril, 1963		
105	Jose M. Bastos	6 septembre, 1963		
163	Noel Fournier	18 avril, 1965		
218	Marcellin Pilon	Août, 1965		
111	Robert Bélisle	5 avril, 1966		
180	Roméo Guénette	27 avril, 1966		
123	Georges Brown	6 mai, 1966		
123	Emilia Caiola	12 mars, 1967	15 ans	
149	Manuel DeViveiros	23 juin, 1967		
206	Pierrette Lévesque	13 août, 1968		
222	Georges Brisebois	10 octobre, 1968		
300	Roger Beauregard	16 mai, 1969		
312	Alcide Guimond	10 juin, 1969		
261	Renaud Godbout	13 octobre, 1969		
239	James Williams	3 octobre, 1970		
175	Rosa Gradito	6 novembre, 1970		
309	Réjean Dionne	17 décembre, 1972		
157	Thérèse Farias	17 novembre, 1973		
183	Yvon Hénault	27 février, 1974		
117	Manuel Botelho	10 juin, 1974		
143	Jose de Oliveira jr	18 juin, 1974		
100	Antonio Aguiar	22 juillet, 1974		
240	Denise Brière	3 septembre, 1974		
205	Ernest Lévesque	17 septembre, 1974		
144	Jose de Oliveira sr	24 septembre, 1974		
113	Jeannine Blanchette	11 novembre, 1974		
101	Maria Aguiar	25 novembre, 1974		
196	Anne Marie Larocque	25 novembre, 1974		
224	Clarisse Rodrigue	3 décembre, 1974		
328	Daniel Joly	14 mai, 1975		
263	Frederico Morais	22 septembre, 1975		
264	Adrien Léveillé	30 octobre, 1975		
226	Colette Vallée	16 février, 1976		
161	Alain Godbout	16 février, 1976		
280	Suzanne Sheehy	27 mai, 1976		
290	Régent Huot	17 août, 1976		
208	Ginette Marcil	4 octobre, 1976	216 Gilles Bourdua	18 juillet, 1983
141	Vittorio Tondo	27 septembre, 1976	203 Rhéo Lafontaine	20 octobre, 1983
200	Ovila Lafontaine	22 mars, 1977	281 André Cloutier	31 octobre, 1983
330	Egide Thibault	29 mars, 1977	120 Claude Bleau	31 octobre, 1983
201	Michel Lafrenière	6 juin, 1977	118 André Poudrier	2 novembre, 1983
295	Filomena Tondo	9 août, 1977		
212	Gisèle Lantagne	29 août, 1977	(Robert Jutras	5 décembre, 1983)
301	Daniel Pépin	6 septembre, 1977		
174	Mauro Dessi	6 septembre, 1978		
170	André Lafrenière	22 septembre, 1980		
138	Rita St. Michel	28 janvier, 1981		
130	Richard Gaudreau	29 juin, 1981		
103	Yves Lauzon	28 juillet, 1981		
107	Michel Chevalier	30 juillet, 1981		
124	Jean-Pierre Brunet	17 août, 1981		
106	Carlos Aguiar	8 septembre, 1981		
207	Gertrude Miljour	22 septembre, 1981		
160	Robert Godbout	13 octobre, 1981		
135	Aliette Marquis	29 octobre, 1981		
114	Chantale Fraser	22 mars, 1982		
110	Réjean Lavoie	1er février, 1982		
165	Sylvain Leroux	19 octobre, 1982		
162	Jose Bastos jr	25 octobre, 1982		
145	Daniel Labonté	22 novembre, 1982		
331	Edward Daigle	10 janvier, 1983		
129	Réjean Pearson	1er février, 1983		
176	Gérard Morneau	7 février, 1983		