

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

01551-1

| | | | | | | |
|-------|---|--|----------------------------------|---------------------------------|---|---|
| Objet | <input checked="" 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 | M-18498-03 |
| Date | Signature 84-12-20 | Reception 85-02-06 | Durée | Du 84-12-20 | Au 87-08-01 | Nombre de salariés régis par la convention collective 84 empl. |

| Association | Employeur |
|--|--|
| <input type="checkbox"/> Déposant La Fraternité Nationale des Charpentiers-Menuisiers, Forestiers et Travailleurs d'Usines 3750 boul Crémazie E., suite 200 Montréal, Qué H2A 1B6 | <input type="checkbox"/> Déposant Les Industries de la Rive-Sud Ltée 323 rue Union Coaticook, Qué J1A 1Z5 |
| <input checked="" type="checkbox"/> Déposant, si autre que les parties Grondin, Poudrier, Isabel, Morin, Gagnon & Associés Att.: Me Jean Poudrier 1 Pl. Parc Samuel Holland, ste 2340 Québec, Qc G1S 4P2 | Région <u>05-00</u> Activité <u>2619 (5)</u> Affiliation <u>7</u> |

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

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11

Voir au verso pour les codes

Remarques

Pour le commissaire général du travail

| | |
|--------------------------------|----------|
| Signature | Date |
| Céline Carette /sg <i>C.C.</i> | 85-03-01 |

Pour renseignements

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

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

18498.03

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

ENTRE:

LES INDUSTRIES DE LA RIVE SUD
LIMITEE/SOUTH SHORE INDUSTRIES
LIMITED, ayant sa principale place
d'affaires au: 323, rue Union
Coaticook, Comté de Stanstead,
J1A 1Z5,

Ci-après appelée: l'«Employeur»,

ET:

LA FRATERNITE NATIONALE DES
CHARPENTIER-S-MENUISIERS, FO-
RESTIERS ET TRAVAILLEURS D'USI-
NES (section locale 29), ayant sa
principale place d'affaires au 490,
rue Lavoie, Ville Vanier, Québec,
G1M 1B5,

Ci-après appelée: la «Fraternité».

'85 FEB -6 16:29

B. C. S. T.
QUÉBEC

PAR MESSENGER

ARTICLE 1 - BUTS GENERAUX DE LA CONVENTION ET DEFINITION DES TERMES

1.01 Cette convention a pour objet, dans l'intérêt mutuel de l'Employeur et des salariés auxquels elle s'applique de régler et ordonner les conditions de travail et de salaire desdits salariés, de faciliter le règlement des différends pouvant survenir entre l'Employeur et lesdits salariés, et d'assurer l'efficacité des opérations de l'Employeur par des méthodes qui favoriseront, dans toute la mesure du possible, la sécurité du salarié, l'économie des opérations, la qualité et la quantité de la production, la propreté de l'usine et la protection de la propriété de l'Employeur.

Les parties coopéreront mutuellement à la poursuite des fins précitées.

1.02 a) Salarié régulier:

Pour les fins de la présente convention collective, un salarié régulier se définit comme étant celui qui a terminé la période de probation prévue à l'article 19.01 des présentes.

b) Salarié à l'essai:

Pour les fins de la présente convention collective un salarié à l'essai se définit comme étant celui qui n'a pas terminé la période de probation prévue à l'article 19.01 des présentes.

c) Mesures disciplinaires:

Pour les fins de la présente convention collective, une mesure disciplinaire se définit comme étant une réprimande écrite, une suspension ou un congédiement.

d) Grief:

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

ARTICLE 2 - RECONNAISSANCE ET JURIDICTION

2.01 L'Employeur reconnaît la Fraternité, aussi longtemps que celle-ci détiendra une accréditation syndicale de la Province de Québec, représentante de tous les salariés indiqués à ladite accréditation, lesquels sont dans le moment, en vertu du certificat émis le 1er octobre 1984 par le Ministère du travail, de la main d'oeuvre et de la sécurité du revenu, «tous les salariés au sens du Code du travail, à l'exception des employés de bureau et ceux exclus par la Loi».

- 2.02 La présente convention ne s'applique qu'aux salariés ainsi représentés par la Fraternité et les termes «salariés» dans cette convention ne signifient et ne comprennent que les salariés ainsi représentés par la Fraternité.
- 2.03 Le travail habituellement exécuté par un salarié de l'unité de négociation ne peut être effectué par un contremaître et ainsi entraîner une mise à pied d'un salarié qualifié pour accomplir ce travail.

ARTICLE 3 - REGIME SYNDICAL

- 3.01 Tout salarié régulier qui, lors de la signature de la présente convention, est membre en règle de la Fraternité, doit, comme condition du maintien de son emploi, le demeurer jusqu'à l'expiration de la présente convention.
- 3.02 Tout salarié régulier qui, après la signature de la présente convention, devient membre en règle de la Fraternité, doit, comme condition du maintien de son emploi, le demeurer jusqu'à l'expiration de la présente convention.
- 3.03 De plus, tout salarié régulier, embauché par l'employeur après la signature de la présente convention doit, comme condition du maintien de son emploi, adhérer à la Fraternité, à l'expiration de la période de dix (10) jours ouvrables suivant la date de son embauchage, demeurer membre en règle de la Fraternité jusqu'à l'expiration de la présente convention.
- 3.04 Sous réserve du Code du Travail et malgré toute disposition contraire, l'Employeur peut garder à son emploi tout salarié suspendu par la Fraternité ou expulsé de la Fraternité, pourvu qu'une telle suspension ou expulsion soit décrétée par la Fraternité.
- 3.05 Sur réception de l'autorisation prévue à l'annexe «A», l'Employeur s'engage à déduire du salaire de chaque salarié, membre de la Fraternité, la cotisation hebdomadaire payable à la Fraternité.
- 3.06 Toutes les sommes déduites par l'Employeur en vertu des dispositions de l'article 3.05 seront remises à la Fraternité mensuellement dans les quinze (15) jours qui suivront la dernière déduction, par chèque payable à la Fraternité nationale des charpentiers-menuisiers, forestiers et travailleurs d'usines, section local 29. Chaque remise sera accompagnée d'une liste en duplicata, indiquant le nom de chaque salarié à l'égard duquel une déduction a été faite.

ARTICLE 4 - DROITS DE LA DIRECTION

- 4.01 La Fraternité reconnaît qu'il est du ressort exclusif de l'Employeur de maintenir l'ordre, la discipline et l'efficacité, d'administrer et de diriger son entreprise, d'en contrôler les opérations, de changer ou d'améliorer son équipement ou la machinerie, de décider du nombre de salariés requis, de déterminer la quantité et la qualité des produits à manufacturer de même que les méthodes de production et d'embaucher, de diriger, classifier, transférer, promouvoir, rétrograder, suspendre, discipliner, mettre à pied et congédier les salariés, à la condition que l'exercice de tels droits n'aille pas à l'encontre d'une disposition expresse de la convention collective.
- 4.02 Rien dans la présente convention ne privera l'Employeur du droit d'interrompre ou suspendre les opérations en tout temps, lorsque l'Employeur le jugera à propos par suite du manque de travail ou pour toute autre raison valable.

ARTICLE 5 - DELEGUES SYNDICAUX ET COMITE CONJOINT

- 5.01 La Fraternité est représentée par des délégués syndicaux nommés par elle parmi les salariés réguliers.
- Le Fraternité avise, par écrit, l'Employeur du nom de ses délégués syndicaux et maintient cet avis à jour.
- 5.02 Le délégué de la Fraternité qui assiste à une réunion conjointe avec l'Employeur se voit payer son salaire réel, ce qui inclus le boni de production, en autant que telle rémunération ait lieu pendant ses heures régulières de travail.
- 5.03 L'Employeur doit accorder un congé d'absence au délégué de nuit de la Fraternité pour assister aux assemblées mensuelles de la Fraternité.
- 5.04 L'Employeur consent à ce que les délégués de la Fraternité au nombre de pas plus de trois (3) à la fois, reçoivent la permission de s'absenter de l'usine, sans paie pour transiger les affaires de la Fraternité pourvu toutefois qu'une demande de telle permission soit faite au gérant de la production au moins trois (3) jours à l'avance et qu'il ait préalablement accordé telle permission. En aucun cas, les absences ainsi permises ne doivent dépasser deux (2) semaines par délégué au cours de toute période de douze (12) mois commençant le 1er mai de chaque année. Pour fins de calcul d'ancienneté et de vacances, le temps de ces absences ainsi permises est considéré de la même façon que si le salarié concerné était demeuré au travail.

- 5.05 Comité conjoint:
- a) Un comité conjoint est institué. Il est composé de six (6) membres dont trois (3) désignés par l'Employeur et de trois (3) autres choisis par la Fraternité parmi les délégués syndicaux. Ce comité se réunit au besoin, sur convocation écrite de l'employeur ou de la Fraternité. Son quorum est de quatre (4) membres dont deux (2) désignés par l'Employeur et deux (2) membres choisis par la Fraternité.
- b) Ce comité est chargé de surveiller et d'assurer l'observance de la présente convention. Il peut aussi étudier toute mesure de nature à promouvoir le progrès de l'usine.
- 5.06 L'Employeur et la Fraternité peuvent, à la table de négociation, s'adjoindre un ou des conseillers extérieurs.
- 5.07 Sur rendez-vous, l'Employeur s'engage à recevoir à ses bureaux, le représentant syndical de la Fraternité afin de discuter de tout sujet d'intérêt pour les membres de la Fraternité.

ARTICLE 6 - PRATIQUE INTERDITE

- 6.01 Pendant la durée de cette convention, l'Employeur ne causera ni ne dirigera aucune contre-grève. Pendant la durée de cette convention, ni la Fraternité, ni aucun délégué ou représentant syndical, ni aucun des salariés n'organiseront ou dirigeront aucune grève, aucun arrêt de travail total ou partiel, aucune action concertée ayant pour objet ou résultat d'entraîner une suspension ou une diminution de travail ou un ralentissement de la production ou des défauts intentionnels de fabrication.

ARTICLE 7 - MESURES DISCIPLINAIRES

- 7.01 La mesure disciplinaire, telle que définie à l'article 1.02 c) est soumise à la procédure des griefs et à l'arbitrage s'il y a lieu; dans ce cas, le fardeau de la preuve prépondérante incombe à l'Employeur.
- 7.02 Le salarié a le droit d'être informé par écrit du motif invoqué par l'Employeur pour la prise d'une mesure disciplinaire.
- 7.03 Le délégué syndical a droit de recevoir copie de l'avis prévu à l'alinéa précédent.
- 7.04 Aucune réprimande écrite au dossier d'un salarié ne lui est opposable si elle n'a pas été suivie, pendant une période de douze (12) mois consécutifs, d'une autre réprimande, d'une suspension ou d'un congédiement.

ARTICLE 8 - PROCEDURE DE GRIEFS ET ARBITRAGE

8.01 Les griefs doivent être réglés dans les plus brefs délais.

Tout grief d'un salarié sera considéré de fait, dans la mesure où l'opportunité aura été donnée au contremaître de le solutionner.

8.02 Première étape:

Un salarié qui se croit lésé par suite d'une prétendue violation ou fausse interprétation de la présente convention collective doit soumettre son grief par écrit, dans les quinze (15) jours de la date où la cause de l'action a pris naissance au gérant de l'usine, si après discussion avec le contremaître aucune entente satisfaisante n'est intervenue sur le grief.

Le gérant de l'usine doit, dans les trois (3) jours, donner sa décision sur le grief.

8.03 Si plusieurs salariés d'un même département ou de plusieurs départements se croient lésés par une même prétendue violation ou fausse interprétation de la présente convention collective, un délégué syndical peut soumettre au gérant de l'usine concerné, par écrit, un seul grief avec la signature de ces salariés dans le délai prévu à l'article 8.02.

8.04 Deuxième étape:

Si la réponse du gérant de l'usine ne satisfait pas le salarié ou si la réponse n'a pas été donnée dans le délai prévu, le salarié peut soumettre son grief par écrit au gérant de production.

Le gérant de production rend sa décision par écrit dans les cinq (5) jours de sa soumission.

8.05 Troisième étape:

Si la réponse du gérant de production n'est pas satisfaisante ou si la réponse n'a pas été donnée dans le délai prévu, la Fraternité peut soumettre son grief par écrit au directeur général.

Le directeur général rend sa décision par écrit dans les cinq (5) jours de sa soumission.

8.06 Si la réponse du directeur général ne satisfait pas la Fraternité ou si la réponse n'a pas été donnée dans le délai prévu, la Fraternité peut soumettre le grief à l'arbitrage comme prévu ci-dessous, dans les dix (10) jours qui suivent la réponse du directeur général ou du délai imparti au directeur général pour donner sa décision.

8.07 Arbitrage:

Le conseil d'arbitrage est composé de trois (3) membres. L'une ou l'autre des parties désigne son arbitre et en communique le nom par écrit à l'autre partie.

A compter de la réception de cet avis, la partie qui la reçoit a un délai de dix (10) jours pour communiquer à son tour le nom de son arbitre.

Les deux (2) arbitres s'entendent sur le choix du président ou, à défaut d'entente, l'une ou l'autre partie peut demander au Ministère du travail de nommer d'office un président.

8.08 a) Le conseil d'arbitrage n'aura aucune juridiction pour altérer, ajouter, soustraire ou modifier l'une ou l'autre des dispositions de la présente convention, ni pour prendre quelque décision qui pourrait entrer en conflit avec les termes et dispositions de la présente convention collective.

b) Dans l'exercice de ses fonctions le conseil d'arbitrage peut en matière disciplinaire, confirmer, modifier ou annuler la décision de l'Employeur, et le cas échéant, y substituer la décision qui lui paraît juste et raisonnable, compte tenu de toutes les circonstances de l'affaire. Toutefois, lorsque la convention collective prévoit une sanction déterminée pour la faute reprochée au salarié dans le cas soumis à l'arbitrage, le conseil d'arbitrage ne peut que confirmer ou annuler la décision de l'Employeur ou, le cas échéant, la modifier pour la rendre conforme à la sanction prévue à la convention collective.

c) La sentence arbitrale est finale et lie les parties.

8.09 Chaque partie assume les frais et honoraires de son arbitre et de ses témoins.

Les frais et honoraires du président du conseil d'arbitrage sont assumés à parts égales par les parties. Le président du conseil d'arbitrage ne peut réclamer tels honoraires ou frais s'il n'a pas rendu sa décision.

8.10 Le conseil d'arbitrage a trente (30) jours pour rendre sa décision à compter de la fin de l'audition sauf si les deux arbitres représentant les parties sont unanimes à l'extensionner, par écrit, d'un nombre de jours précis.

8.11 A toute étape au cours de la procédure du mécanisme du règlement des griefs, une entente peut être arrêtée par écrit entre la Fraternité et l'Employeur et telle entente lie les parties au litige au même titre qu'une décision arbitrale.

ARTICLE 9 - JOURNEE SOUTH SHORE

9.01 L'Employeur et la Fraternité organiseront, en collaboration, une fête annuelle appelée « Journée South Shore ».

Tous les salariés seront payés à leur taux de base pour cette fête qui se tiendra entre le 15 mars et le 31 mai de chaque année au jours fixé par l'Employeur et la Fraternité.

De plus, l'Employeur s'engage à verser à la Fraternité une somme de huit cents dollars (800,00 \$) comme contribution à cette fête.

ARTICLE 10 - SALAIRES

- 10.01 Le salaire à l'embauche est de vingt-cinq cent (0,25\$) de plus l'heure que le salaire minimum de la Province de Québec tel qu'établi par la Commission des normes du travail.
- 10.02 Pour tout travail exécuté à compter du 1er octobre 1984 au 29 septembre 1985 inclusivement, l'Employeur accorde à tous les salariés une augmentation de trente-et-un cents (0,31\$) l'heure sur le salaire de base en vigueur le 30 septembre 1984.
- 10.03 Pour tout travail exécuté à compter du 30 septembre 1985 au 30 septembre 1986 inclusivement, l'Employeur accorde à tous les salariés une augmentation de cinquante-sept cents (0,57\$) l'heure sur le salaire de base en vigueur le 30 septembre 1984.
- 10.04 Le salaire de tous les salariés à compter du 1er octobre 1986 sera négocié entre les parties à la présente convention dans les trois (3) mois précédant cette date.
- 10.05 Si l'Employeur accorde une augmentation individuelle et particulière à un salarié entre les dates fixes prévues ci-dessus pour l'augmentation horaire à tous les salariés, il recevra tout de même la pleine augmentation horaire prévue aux dates fixes comme tous les autres salariés.
- 10.06 Les salaires seront payés par l'Employeur, tous les jeudis avant-midi, au moyen de chèques portant un talon détachable contenant les détails pertinents.
- 10.07 Tous les salariés ayant un taux horaire fixe auront l'augmentation consentie au contrat plus 15%.

ARTICLE 11 - BONI DE PRODUCTION

- 11.01 Etude des taux:
S'il advient que l'Employeur engage un ingénieur pour les fins d'étude et reconsidération du boni de production, un comité consultatif conjoint sera constitué afin que les représentants de la Fraternité aient l'opportunité de donner leurs remarques sur la procédure à prendre dans la nouvelle organisation du boni de production.
- 11.02 Boni garanti:
S'il advient que le salarié est transféré sur un nouveau taux, ceci à la suite d'un transfert d'une machine à l'autre ou à la suite d'une réorganisation de taux devant les impératifs de la production, le

salarié ne devra pas pour autant être pénalisé devant une période d'adaptation et de transition inévitable.

Une garantie de revenus quant au boni sera faite audit salarié pour une période ne sera pas inférieure à un (1) mois.

- 11.03 Dans la mesure du possible, la pratique existante concernant le boni sera maintenue et, après étude de chaque cas par l'Employeur, lorsqu'un salarié sera affecté pour plus d'une demi-journée à une nouvelle tâche, le boni devra tendre vers cent pour cent (100%).
- 11.04 Le boni de production sera établi sur le nouveau taux horaire du salarié, suite aux augmentations par la présente convention.

ARTICLE 12 - PRESENTATION AU TRAVAIL

- 12.01 Tout salarié qui se rapporte à l'usine comme à l'ordinaire et qui est renvoyé chez-lui pour manque de travail sans avoir reçu d'avertissement à cette fin au préalable, doit recevoir une compensation minimum équivalent à trois (3) heures de salaire à son taux régulier excepté si l'arrêt de travail est causé par un cas fortuit ou une force majeure. Le bris de moteur ne sera pas considéré comme un cas fortuit ou une force majeure.
- 12.02 Lors d'interruptions de travail résultant d'une panne d'électricité, les premières trente (30) minutes ne peuvent être cause de retranchement de temps. Toutefois, pendant cette période, les salariés doivent rester à leur poste de travail ou exécuter tout travail que l'Employeur juge bon de leur confier. L'Employeur peut aviser les salariés de quitter les lieux de travail après ce trente (30) minutes et le temps cesse d'être compté à partir de cet avis.

ARTICLE 13 - HEURES DE TRAVAIL

- 13.01 La semaine de travail pour tous les salariés sera de quarante (40) heures réparties du lundi au vendredi inclusivement à l'exception des chauffeurs de bouilloire (voir annexe «B»).
- 13.02 Toutefois, étant donné la nécessité de production actuelle, les salariés couverts par la présente convention travailleront en vertu d'une cédule de quarante (40) heures par semaine opérant sur deux (2) chiffres, à l'exception des chauffeurs de bouilloire.
- 13.03 La semaine de travail des chauffeurs de bouilloire sera de quarante-six (46) heures par semaine réparties selon une cédule convenu entre l'Employeur et la Fraternité.

- 13.04 Les salariés bénéficieront d'un repos de quinze (15) minutes au cours de l'avant-midi et d'un repos de quinze (15) minutes au cours de l'après-midi.
- Toutefois, les salariés ne bénéficieront d'aucune pause-café le vendredi après-midi, mais leur journée régulière de travail se terminera ce jour-là plus tôt que les autres jours de la semaine.
- La pratique relative à la période de repos continue de s'appliquer pour l'équipe de nuit.
- 13.05 Les parties reconnaissent que le renouvellement éventuel du décret de l'industrie du Meuble peut créer une incidence directe ou indirecte sur les conditions de travail et de salaire des salariés stipulées dans la convention par les parties.
- 13.06 En conséquence, l'Employeur s'engage à maintenir les conditions stipulées au contrat; d'autre part, la Fraternité s'engage à faire les représentations nécessaires auprès du Ministère du travail pour protéger l'Employeur contre toute réclamation du Comité paritaire de l'industrie du Meuble.
- 13.07 S'il advient nécessaire, au terme de chacune des années de la convention, les parties pourront ré-ouvrir les négociations sur certaines conditions affectées par le décret pour trouver une entente satisfaisante aux parties à la convention.
- 13.08 Les heures de commencement et de fin de périodes de travail seront scrupuleusement respectées par les salariés selon les cédules établies par l'employeur après consultation avec la Fraternité.

ARTICLE 14 - REMUNERATION POUR LE TEMPS SUPPLEMENTAIRE

- 14.01 Tout travail effectué en plus ou en dehors de la journée normale de travail sera rémunéré au taux de temps et demi.
- 14.02 Tout travail effectué en dehors de la semaine de quarante (40) heures de travail sera rémunéré au taux de temps et demi.
- 14.03 Tout travail effectué le dimanche sera rémunéré au taux de temps double.
- 14.04 Le temps supplémentaire s'applique également sur les heures faites en application du boni de production.
- 14.05 Dans les cas d'assemblées syndicales, les salariés ne seront pas requis de faire du surtemps.

ARTICLE 15 - JOURS DE FETE

- 15.01 Les jours de fête mentionnés à l'annexe «C» sont considérés jours de fête chômés et payés selon le taux de base.
- 15.02 L'Employeur fermera ses portes entre Noël et le Jour de l'An; cette décision est communiquée le plus tôt possible après discussion au comité conjoint. Cependant, seuls les jours mentionnés à l'annexe «C» sont payés.
- 15.03 Si un salarié est appelé à travailler un de ces jours de fête, il sera rémunéré au taux de temps et demi plus son jour de fête.
- 15.04 Si une journée de fête chômée et payée tombe dans la période de vacances du salarié, le salarié reçoit en plus de sa paie de vacances une journée additionnelle de rémunération pour son jour de fête.
- 15.05 Pour pouvoir bénéficier des jours de fête chômés et payés, tel que défini dans le contrat, les salariés devront avoir complété vingt (20) jours de travail et être présents la journée ouvrable qui précède le jour de fête et la journée ouvrable qui suit. Toutefois, un salarié ne perdra pas son jour de fête si n'étant pas présent, le jour ouvrable en question, il a obtenu une autorisation préalable de l'Employeur ou si encore il peut attester son absence par un certificat médical. Il est bien entendu qu'une absence pour maladie prolongée au moment de la fête ou l'accident de travail n'a rien à faire avec les jours ouvrables précédent et suivant.
- 15.06 Le salarié ayant terminé sa période de probation et qui est mis à pied a le droit de recevoir le paiement de toute fête chômée et payée qui survient dans les trente (30) jours de sa mise à pied à la condition qu'il reprenne normalement le travail pour dix (10) jours ouvrables consécutifs.

ARTICLE 16 - PRIME DE NUIT

- 16.01 Une prime de trente cents (0,30\$) l'heure, en plus du taux régulier, sera payée pour tout travail fait par les membres d'une équipe, autre que les membres de l'équipe régulière de jour, après cinq (5) heures de l'après-midi ou avant sept (7) heures du matin.

ARTICLE 17 - VACANCES PAYEES

- 17.01 Tous les salariés qui auront, au 1er mai 1985, complété moins d'une année de service continu avec l'Employeur auront droit à autant de jours ouvrables continus de congé, n'excédant pas dix (10) jours, qu'ils auront de mois de service continu avec l'Employeur, pour lesquels ils recevront une

rémunération égale à quatre pour cent (4%) de leurs gains totaux durant la période leur donnant droit à un tel congé.

- 17.02 Tous les salariés qui, au 1er mai de chaque année auront complété comme service continu avec l'Employeur:
- 1) plus d'une (1) année mais moins de trois (3);
 - 2) trois (3) années mais moins de huit (8);
 - 3) huit (8) années mais moins de quatorze (14);
- auront droit à quinze (15) jours ouvrables de congé pour lesquels ils recevront respectivement, selon leur service continu, une rémunération égale à:
- 1) cinq pour cent (5%);
 - 2) six pour cent (6%);
 - 3) huit pour cent (8%).
- 17.03 Telle période de vacances et telle rémunération de vacances s'établiront par la suite d'année en année et ceci sur la même base.
- 17.04 L'Employeur se réserve le droit de fermer ses portes aux fins de prise de vacances, les dates étant toutefois sujettes à entente entre les parties.

ARTICLE 18 - SERVICE CONTINU

- 18.01 Pour toutes les fins de la présente convention, on considérera qu'il y a interruption de service si le salarié est renvoyé pour cause ou s'il quitte volontairement le service de l'Employeur. On ne considérera pas comme interruption les périodes d'absence pour cause de maladie ou d'accident, ni les mises à pied temporaires, résultant d'une diminution des opérations ou d'une autre cause dont le salarié n'est pas responsable.

ARTICLE 19 - ANCIENNETE

- 19.01 L'ancienneté d'un salarié est reconnue par l'Employeur à compter du jour où le salarié concerné a été au service continu de l'Employeur dans l'une de ses usines pendant quarante-cinq (45) jours ouvrables. Une fois complétée la période de stage est comptée aux fins du calcul de l'ancienneté.
- 19.02 L'ancienneté aux fins du présent article et de l'article 20 (promotions, mutations, mises à pied et rappels) signifie:

- pour le salarié travaillant à l'usine de Coaticook, le service continu du salarié au sein de Les Industries de la Rive Sud Limitée/South Shore Industries Limited depuis sa date d'embauche par ces derniers à l'usine de Coaticook.

Le stage suivi par certains salariés de Coaticook à Laurierville ou à Ste-Croix sera considéré pour déterminer l'ancienneté de ces salariés.

19.03 Tout salarié perd son droit d'ancienneté dans chacun des cas suivants, à savoir:

a) démission volontaire;

b) renvoi pour cause;

c) absence de l'usine sans permission pour plus de trois (3) jours ouvrables consécutifs; toutefois, le salarié à qui l'Employeur aura refusé avec raison une permission d'absence non urgente, et qui considère tel refus injustifié, peut soulever un grief à ce sujet selon la procédure ci-dessus prévue, et ceci, si tel grief est jugé bien fondé, le droit d'ancienneté sera alors maintenu.

d) mise à pied pour une période excédant vingt-quatre (24) mois;

e) absence pour maladie ou accident pour une période excédant vingt-quatre (24) mois;

19.04 L'Employeur fournira à la Fraternité dans les trente (30) jours suivant la signature de la présente convention, une liste d'ancienneté d'usine préparée par l'Employeur; par la suite, l'Employeur révisé cette liste d'ancienneté à l'expiration de chaque période de six (6) mois, et une copie de chaque liste ainsi révisée est fournie par l'Employeur à la Fraternité.

ARTICLE 20 - PROMOTIONS, MUTATIONS, MISES A PIED ET RAPPELS

20.01 Dans le cas de postes vacants, les promotions, les permutations, les transferts équivalant à une promotion, les mises à pied et les réembauchages se feront par l'Employeur en tenant compte de l'habileté et de la compétence respectives des salariés concernés. Si l'habileté et la compétence respectives de deux (2) ou plusieurs salariés sont jugées équivalentes, l'ancienneté au sein de l'usine où le poste est vacant deviendra alors le facteur déterminant de sorte que la préférence sera accordée par l'Employeur au salarié qui aura le plus d'ancienneté dans cette usine. Au cas de contestation, le fardeau de la preuve appartient à l'Employeur.

20.02 Lorsque l'Employeur décide de combler un poste vacant, de façon permanente, ce poste est affiché pendant une période de cinq (5) jours ouvrables à l'usine.

- 20.03 Les salariés qui désirent faire application sur le poste vacant, doivent inscrire leur nom sur l'avis pendant la période d'affichage.
- 20.04 Le poste de celui qui comble après l'affichage le poste vacant prévu à l'article 20.02 est le seul qui, à son tour, doit être affiché selon la procédure ci-dessus prévue.
- 20.05 Tout salarié qui désire être transféré d'une usine à l'autre doit en aviser par écrit le gérant de production.
- L'Employeur conserve jusqu'au 1er mai de l'année suivante toutes les demandes de transfert reçues durant l'année en cours.
- Avant de recruter de nouveaux travailleurs dans une de ses usines, l'Employeur tiendra compte des transferts demandés en autant qu'un tel transfert n'entraîne pas pour lui des coûts supplémentaires.
- 20.06 Avant d'embaucher tout étudiant ou tout stagiaire à la production, l'Employeur doit avoir rappelé au travail tous les salariés réguliers inscrits sur la liste de rappel.
- 20.07 Dans le cas d'introduction d'une nouvelle machine de production, le salarié de production ayant le plus d'ancienneté aura préférence pour combler le poste après une période d'essai de deux (2) semaines.

ARTICLE 21 - SECURITE ET SANTE

- 21.01 La Fraternité et l'Employeur conviennent de coopérer pour la prévention des accidents et de l'incendie et pour promouvoir toutes les mesures nécessaires ou utiles pour assurer la sécurité et la santé des salariés.
- 21.02 En dehors des deux (2) périodes de repos prévues à l'article 13.04 ci-dessus, il sera strictement défendu aux salariés de fumer dans l'usine. Pendant ces deux (2) périodes de repos, le droit de fumer sera assujéti à la réglementation de l'Employeur. Les dépendances de l'Employeur sont également considérées comme endroit défendu.
- 21.03 Le salarié accidenté au travail et devant quitter son poste a droit à sa journée complète, c'est-à-dire que sa rémunération sera équivalente à ce qu'il aurait gagné s'il avait travaillé le jour de l'accident sous réserve qu'il soit disponible toute la journée pour examens par le médecin au choix de l'Employeur.
- 21.04 L'Employeur, la Fraternité et les salariés s'engagent à respecter les lois et les règlements sur la santé et la sécurité du travail qui les lient.

ARTICLE 22 - CONGES SOCIAUX

22.01 Tout salarié ayant terminé sa période de probation a droit aux congés payés de décès suivants:

1. à l'occasion du décès de son conjoint ou d'un enfant à quatre (4) jours payés consécutifs pourvu qu'il s'agisse de jours ouvrables;
2. à l'occasion du décès de son père ou de sa mère, à trois (3) jours pourvu qu'il s'agisse de jours ouvrables, du jour du décès au jour des funérailles;
3. à l'occasion du décès du frère, de la soeur, du beau-père, de la belle-mère, à deux (2) jours pourvu qu'il s'agisse de jours ouvrables, du jour du décès au jour des funérailles;
4. à l'occasion du décès du beau-frère, d'une belle-soeur, de son gendre, de sa bru, de son grand-père, de sa grand-mère, à la journée des funérailles pourvu que ce jour soit un jour ouvrable;

Lors de la naissance d'un enfant, le salarié ayant terminé sa période de probation a droit à la journée de la naissance pourvu qu'il s'agisse d'un jour ouvrable.

ARTICLE 23 - AVIS SYNDICAUX ET TABLEAU D'AFFICHAGE

23.01 La Fraternité ne distribuera aucune littérature dans ou sur la propriété de l'Employeur, sans avoir obtenu au préalable la permission expresse du gérant de la production.

23.02 L'Employeur met à la disposition de la Fraternité un tableau d'affichage sur lequel la Fraternité peut y afficher toute communication légale et non discriminatoire relative à ses affaires.

ARTICLE 24 - CHIFFRE ADDITIONNEL DE TRAVAIL

24.01 Les parties reconnaissent la possibilité de l'organisation d'un chiffre additionnel. Les nouveaux salariés seront ceux embauchés sur ce chiffre additionnel; préférence étant donnée aux vieux salariés pour le travail de jour. Toutefois, une certaine période de transition est reconnue et pour des fins d'efficacité et d'entraînement, les vieux salariés pourront être appelés à travailler sur ce chiffre additionnel pour des cas d'exception pour une période qui ne devra pas excéder six (6) semaines.

ARTICLE 25 - AVIS

25.01 Tout avis d'une partie à l'autre sera envoyé par poste recommandée et adressée comme suit:

A l'Employeur:

LES INDUSTRIES DE LA RIVE SUD LIMITEE/SOUTH
SHORE INDUSTRIES LIMITED
323, rue Union
Coaticook, Cté de Stanstead
J1A 1Z5

A la Fraternité:

LA FRATERNITE NATIONALE DES CHARPENTIER-S-
MENUISIERS, FORESTIERS ET TRAVAILLEURS
D'USINE, SECTION LOCALE 29
490, rue Lavoie
Ville Vanier (Québec)
G1M 1B5

ARTICLE 26 - ASSURANCE GROUPE

26.01 Sous réserve de ce qui est prévu à l'article 26.02, l'Employeur mettra en vigueur, pendant la durée de la présente convention collective, l'assurance-groupe existante dans ses autres usines.

26.02 Nonobstant ce qui est prévu à l'article 26.01, la Fraternité et l'Employeur se réuniront en vue d'étudier la possibilité d'améliorer le régime actuel.

ARTICLE 27 - DISPOSITIONS GENERALES

27.01 Advenant le cas où l'un ou l'autre des articles de cette convention collective viendrait en conflit avec toute disposition législative et deviendrait en conséquence nul et sans effet, ceci n'affectera d'aucune manière la validité de tout autre article de la présente convention.

27.02 L'employeur maintient sa politique relative à la fourniture de gants et de tabliers. Chaque salarié qui aura travaillé un (1) an aux opérations de peinture au fusil se voit rembourser un montant de 30,00 \$ à chaque année pour la détérioration de ses chaussures de travail.

ARTICLE 28 - DUREE DE LA CONVENTION

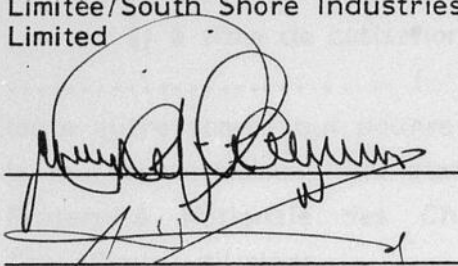
28.01 La présente convention entrera en vigueur le jour de sa signature et se terminera le 1er octobre 1987.

28.02

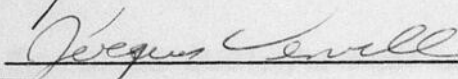
Sous réserve du Code du travail, la présente convention demeure en vigueur tout le temps des négociations en vue de son renouvellement et jusqu'à l'entrée en vigueur d'une nouvelle convention.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à COATICOOK, ce 20 ième jour de décembre 1984.

Les Industries de la Rive Sud
Limitée/South Shore Industries
Limited



Handwritten signature of Joseph Bevilacqua on a horizontal line.



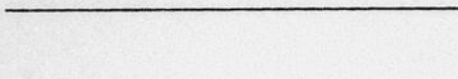
Handwritten signature of Joseph Bevilacqua on a horizontal line.



Handwritten signature of Joseph Bevilacqua on a horizontal line.

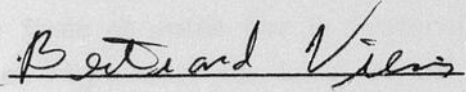


Handwritten signature of Joseph Bevilacqua on a horizontal line.

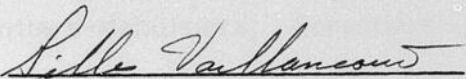


Handwritten signature of Joseph Bevilacqua on a horizontal line.

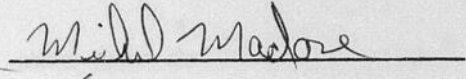
La Fraternité Nationale des
Charpentiers-Menusiers,
Forestiers et Travailleurs
d'Usines (Section Locale 29)



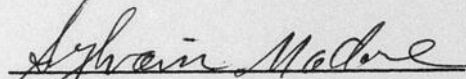
Handwritten signature of Bernard Viers on a horizontal line.



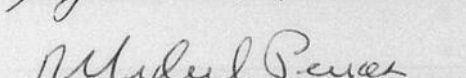
Handwritten signature of Lillo Vallancourt on a horizontal line.



Handwritten signature of Michel Madore on a horizontal line.



Handwritten signature of Sylvain Madore on a horizontal line.



Handwritten signature of Michel Poirier on a horizontal line.

A N N E X E « A »

Autorisation de retenue syndicale

Je, soussigné,, par la présente autorise l'Employeur, Les Industries de la Rive Sud Limitée/South Shore Industries Limited à retenir sur mes salaires et remettre au Local 29, la somme de (\$) à titre de cotisation syndicale hebdomadaire et de (\$) comme droit d'entrée, ou toute autre somme qui pourra être fixée et votée par la Fraternité le tout conformément aux statuts et règlements du Local 29 de la Fraternité Nationale des Charpentiers-Menusiers, Forestiers et Travailleurs d'Usines.

EN FOI DE QUOI, j'ai signé ce ième jour de 198 .

Témoïn: _____

Témoïn: _____

A N N E X E « B »

Heures de travail (première équipe)

Lundi: 8:00 à 12:00 et 1:00 à 4:30 heures

Mardi, Mercredi et Jeudi: 7:00 à 12:00 et 1:00 à 4:30 heures;

Vendredi: 7:00 à 12:00 et 1:00 à 3:00 heures

CHAUFFEURS DE BOUILLLOIRE

| Semaine | | Dimanche | Lundi | Mardi | Mercredi | Jeudi | Vendredi | Samedi |
|---------|-------|----------|-------|-------|----------|-------|----------|--------|
| 1 | jour: | A | A | A | A-C | C | C | C |
| | nuit: | B | B | B | B-D | D | D | D |
| 2 | jour: | C | A | A | A | A-C | C | C |
| | nuit: | D | B | B | B | B-D | D | D |
| 3 | jour: | C | C | A | A | A | A-C | C |
| | nuit: | D | D | B | B | B | B-D | D |
| 4 | jour: | C | C | C | A | A | A | A-C |
| | nuit: | D | D | D | B | B | B | B-D |
| 5 | jour: | C | C | C | C-A | A | A | A |
| | nuit: | D | D | D | D-B | B | B | B |
| 6 | jour: | A | C | C | C | C-A | A | A |
| | nuit: | B | D | D | D | D-B | B | B |
| 7 | jour: | A | A | C | C | C | C-A | A |
| | nuit: | B | B | D | D | D | D-B | B |
| 8 | jour: | A | A | A | C | C | C | C-A |
| | nuit: | B | B | B | D | D | D | D-B |

N.B.: Après huit (8) semaines, on recommence avec la première cédule.

A N N E X E « C »

Jours de fête chômés et payés

Action de Grâce

Veille de Noël

Noël

Lendemain de Noël

Veille du Jour de l'An

Jour de l'An

Lendemain du Jour de l'An

Vendredi Saint

Lundi de Pâques

24 juin

1er juillet

Fête du Travail

Si le jour de fête tombe un samedi ou un dimanche, il est reporté, après entente entre les parties. De plus, chacun des jours prévus ci-dessus peut être déplacé après entente entre les parties.

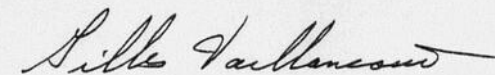
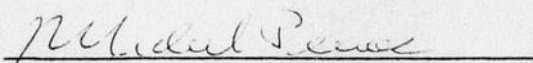
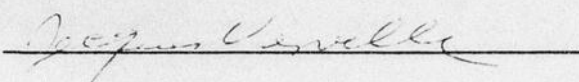
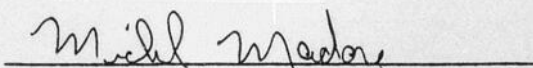
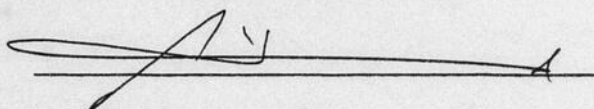
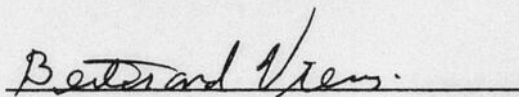
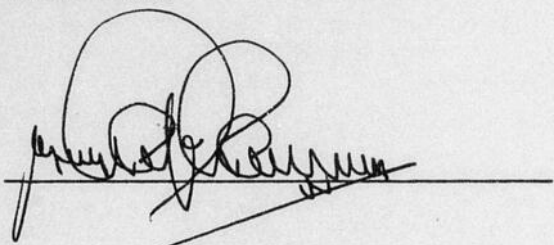
LETTRE D'ENTENTE

Lettre d'entente relative à l'article 10.04.

A défaut d'entente entre les parties avant le 1er octobre 1986, la Fraternité ne renonce pas à son droit légal d'exercice de grève et la Compagnie à son droit au lock-out à compter du 1er octobre 1986.

LES INDUSTRIES DE LA RIVE SUD LIMITEE
/SOUTH SHORE INDUSTRIES LIMITED
(Coaticook)

LA FRATERNITE NATIONALE DES
CHARPENTIER-S-MENUISIERS, FORES-
TIERS ET TRAVAILLEURS D'USINES,
(Section locale 29)



| | | | |
|--|--|--|--|
| | | | |
|--|--|--|--|

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 type="checkbox"/> Renouvellement <input checked="" type="checkbox"/> Entente <input type="checkbox"/> Autres | Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances | M-18498-03 |
| Date | Signature: 86-11 -- Réception: 87-01-19 | Durée | Nombre de salariés régis par la convention collective |

| Association | Employeur |
|--|--|
| <input type="checkbox"/> Déposant <input checked="" type="checkbox"/> La Fraternité Nationale des Charpentiers Menuisiers Forestiers et Travailleurs d'Usine (Section locale 29) 490 rue Lavoie Ville Vanier, Québec G1M 1B5 | <input type="checkbox"/> Déposant <input checked="" type="checkbox"/> Les Industries de la Rive-Sud Ltée 323 Union Coaticook, Québec J1A 1Z5 |
| <input checked="" type="checkbox"/> Déposant, si autre que les parties <input type="checkbox"/> Grondin, Poudrier, Isabel, Morin, Gagnon et Associés Avocats Att: Jean Poudrier Avocat 1 Parc Samuel Holland Bureau 2340 Québec, Québec G1S 4P2 | Région: 05-00 Activité: 2619(5) Affiliation: 7 |

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

| | | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|----|
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|----|

 Voir au verso pour les codes

Remarques

Dans votre dossier au Ministère le nom l'adresse de l'association figure comme suit:
 La Fraternité Nationale des Charpentiers Menuisiers Forestiers et Travailleurs d'Usines
 3750 est BOul. Crémazie ch 200 Montréal, Québec H2A 1B6 il y aurait lieu d'indiquer tout changement pour éviter toute erreur administrative. Merci.

| Pour le commissaire général du travail | |
|--|----------|
| Signature | Date |
| Pierrette David/ms | 87-02-03 |

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

LES INDUSTRIES DE LA RIVE SUD
 LIMITEE/SOUTH SHORE INDUS-
 TRIES LIMITED, ayant sa princi-
 pale place d'affaires au 323, rue
 Union, Coaticook, Comté de
 Stanstead, J1A 1Z5

Ci-après appelée «l'Employeur»,

-et-

LA FRATERNITE NATIONALE DES
 CHARPENTIERS-MENUISIERS,
 FORESTIERS ET TRAVAILLEURS
 D'USINE (Section locale 29), ayant
 sa principale place d'affaires au
 490, rue Lavoie, Ville Vanier,
 Québec, G1M 1B5,

Ci-après appelée «la Fraternité».

AMENDEMENTS A LA CONVENTION COLLECTIVE

CONSIDERANT que les parties ont signé le 20 décembre 1984 une convention collective expirant le 1er octobre 1987;

CONSIDERANT que l'article 10.04 de ladite convention collective stipule:

«Le salaire de tous les salariés à compter du 1er octobre 1986 sera négocié entre les parties à la présente convention dans les trois (3) mois précédant cette date.»

CONSIDERANT que les parties ont effectivement négocié et convenu de ce qui suit:

1.- L'article 10.01 de la convention collective doit maintenant se lire:

«Le salaire à l'embauche est de cinq dollars et dix cents (5,10 \$).»

2.- L'article 10.04 de la convention collective doit maintenant se lire:

'87 JAN 19 15:18

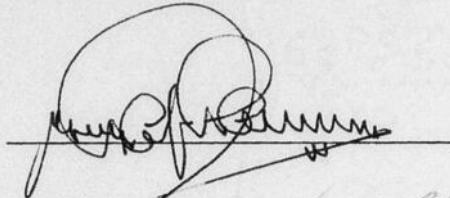
PAR MESSAGE
 M

« Pour tout travail exécuté à compter du 1er octobre 1986 au 30 septembre 1987 inclusivement, l'Employeur accorde à tous les salariés une augmentation de quatre-vingt-deux cents (0,82 \$) l'heure sur le salaire de base en vigueur le 30 septembre 1984. »

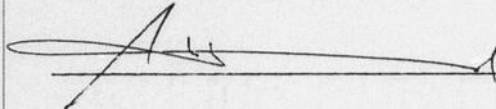
EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Coaticook, ce ième jour de novembre 1986.

LES INDUSTRIES DE LA
RIVE SUD LTEE/ SOUTH
SHORE INDUSTRIES LTD

LA FRATERNITE NATIONALE
DES CHARPENTIER-S-
MENUISIERS, FORESTIERS
ET TRAVAILLEURS D'USINE
(Section locale 29)



Jacques Vanella



Bernard Vilain

Michel Madore

Conrad Pologian

Silvia Vallancourt