

03315-9

2542

C.A.E.	2542	NO. CONV.	33159
AFFIL.	5	NB. EMPL.	56
EMP. COUV.	0	ET. GEORG.	2340 30
PERS. VIS.	7	NO. ACC.	003309003
DATE ENR.	030913		

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 type="checkbox"/> Entente <input type="checkbox"/> Autres	Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances	Q 3309-03
Date	Signature: 83-03-16 Réception: 83-03-18	Durée	Du: 82-07-14 Au: 85-07-14
Nombre de salariés régis par la convention collective			56

Association	Employeur
<input type="checkbox"/> Déposant Syndicat des employés de Beauceville Flooring (CSD)	<input type="checkbox"/> Déposant Plancher Beauceville Flooring Inc. 202, rue St-Louis Beauceville-Ouest, Qc

Unité de négociation

Région	03-05	Activité	4217-6	Affiliation	CSD(9)
--------	-------	----------	--------	-------------	--------

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11

Voire 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: X
Centrale des Syndicats Démocratiques
801, 41^{ème} Rue
Limoilou, Qc
G1J 2T7
Att: M. Jean-Louis Labonté

Pour le commissaire général du travail	
Signature	Date
<i>Thérèse Demers</i>	83-03-21

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

23 MAR 18 13 13

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

INTERVENUE

ENTRE:

SYNDICAT DES EMPLOYES DE
BEAUCEVILLE FLOORING (C.S.D.)
1080, 175 ème Rue,
St-Georges Est,
Cté Beauce-Sud, Québec,
G5Y 1B9,

Ci-après appelé:

"SYNDICAT"ET:

PLANCHER BEAUCEVILLE
FLOORING INC.
202, rue St-Louis,
Beauceville Ouest,
Cté Beauce, Québec,

Ci-après appelé:

"L'EMPLOYEUR".

INDEX.PAGE.

Article 1.	Définitions.....	1
Article 2.	Juridiction.....	2
Article 3.	But de la convention.....	2
Article 4.	Interprétation - Validité.....	2
Article 5.	Droits mutuels.....	2
Article 6.	Sécurité syndicale.....	3
Article 7.	Représentation.....	4
Article 8.	Activités syndicales.....	4
Article 9.	Affichage d'avis.....	5
Article 10.	Procédure de règlement de griefs et mécontentes.....	5
Article 11.	Augmentation de salaire - taux minima - rémunération - ré- troactivité.....	8
Article 12.	Ancienneté.....	10
Article 13.	Application du droit d'ancienneté.....	11
Article 14.	Mesures disciplinaires.....	14
Article 15.	Outils nécessaires au travail....	15
Article 16.	Assurance-groupe.....	15
Article 17.	Jours chômés et payés.....	16
Article 18.	Congés sociaux.....	17
Article 19.	Heures régulières et semaine régulière de travail - période de repos.....	18
Article 20.	Temps supplémentaire.....	19
Article 21.	Bien-être - santé - hygiène.....	20
Article 22.	Sécurité au travail.....	22
Article 23.	Vacances.....	22
Article 24.	Changements technologiques	24
Article 25.	Autres conditions.....	24
Article 26.	Evaluation des emplois.....	26
Article 27.	Durée de la convention.....	26

DECLARATION.

Le Syndicat et l'Employeur déclarent qu'à la suite de leurs négociations, ils se sont entendus sur la mise en vigueur de la présente convention collective de travail, à laquelle ils sont, comme il est indiqué ci-avant, les deux (2) parties contractantes, aux conditions énumérées et définies ci-après, à savoir:

ARTICLE 1. DEFINITIONS.

Pour les fins d'application de la convention, les termes qui suivent, à moins que le contexte ne s'y oppose, ont la signification ci-après donnée.

1.01 Convention:

La présente convention collective de travail.

1.02 Salarié ou salariés:

Tout salarié ou tous les salariés visé (s) par l'unité de négociation décrite dans le certificat d'accréditation.

1.03 Taux de salaire effectif:

Le taux de salaire de la convention ou le taux de salaire payé et convenu entre le salarié et l'Employeur, si le taux de salaire convenu est supérieure au taux de salaire de la convention.

1.04 Chef d'équipe:

Personne qui, sous la direction de son contremaître, tout en travaillant elle-même, voit à l'entraînement et à la coordination des activités d'un groupe de salariés.

1.05 Contremaître:

Personne chargée d'un département ou d'une partie de département. Elle n'est pas astreinte habituellement à un travail manuel, sauf pour débarrasser ou entraîner ses salariés. Ses fonctions habituelles consistent soit à diriger, soit à ordonner, soit à surveiller le travail.

ARTICLE 2. JURIDICTION.

- 2.01 La convention s'applique à tous les salariés de la Compagnie Plancher Beauceville Flooring Inc., visés par le certificat d'accréditation émis en faveur du Syndicat par le Commissaire-enquêteur en date du vingt et un (21) septembre 1976 et amendé par le Juge René Beaudry en date du vingt (20) janvier 1977.

ARTICLE 3. BUT DE LA CONVENTION.

- 3.01 Les présentes dispositions ont pour but d'établir des relations ordonnées entre les parties et de déterminer les conditions de travail de tous les salariés visés par la convention.

ARTICLE 4. INTERPRETATION - VALIDITE.

- 4.01 Interprétation:
Les dispositions de cette convention sont lues et interprétées dans leur ensemble, de manière à leur donner tout le sens de l'acte entier.
- 4.02 Validité:
Si une disposition de la convention est nulle en regard de la loi, les autres dispositions ne sont pas affectées par cette nullité. Si une disposition de cette convention est affectée par une loi ou règlement d'ordre public, cette disposition est automatiquement amendée pour se conformer à cette loi ou règlement d'ordre public.

ARTICLE 5. DROITS MUTUELS.

- 5.01 Droit de gérance:
Sous réserve des dispositions de la présente convention, le Syndicat reconnaît que la gestion de l'entreprise et la direction du personnel sont du ressort de l'Employeur.
- 5.02 Reconnaissance:
L'Employeur reconnaît que le Syndicat est la seule association autorisée à négocier avec lui, au nom des salariés régis par la convention, pour tout ce

qui regarde les salaires et autres conditions de travail au sens du Code du Travail.

5.03 Contrat à forfait:

Sujet aux dispositions de l'article -25-, paragraphe -25.09- de la présente convention, l'Employeur ne doit donner comme contrat à forfait, tout travail à être accompli par les salariés couverts par l'unité de négociation.

ARTICLE 6. SECURITE SYNDICALE.

6.01 Adhésion syndicale:

1-. Tout salarié, à la signature de la convention, doit, comme condition du maintien de son emploi, devenir et demeurer membre en règle du Syndicat. En conséquence, l'Employeur est tenu de ne garder à son emploi que des salariés membres en règle du Syndicat.

2-. Tout nouveau salarié doit, comme condition d'embauchage et du maintien de son emploi, devenir et demeurer membre en règle du Syndicat, le jour de son embauchage et, en conséquence, l'Employeur est tenu de ne garder à son emploi que les salariés membres en règle du Syndicat.

6.02 Précompte:

1-. Autorisation:

Tous les salariés actuels et futurs doivent, comme condition du maintien de leur emploi, autoriser par écrit l'Employeur de prélever chaque semaine la cotisation syndicale, tel que décidé par le Syndicat.

2-. Prélèvement:

L'Employeur doit honorer l'autorisation écrite donnée par tout salarié de précompter

sur sa paie hebdomadaire le montant de la cotisation syndicale, selon l'indication donnée à cet effet par le Syndicat.

L'Employeur doit remettre au Syndicat, dans les dix (10) premiers jours du mois suivant la perception, les montants précomptés avec un bordereau nominatif contenant les renseignements nécessaires et dûment rempli. La remise est faite à l'ordre du Syndicat et adressée au trésorier du Syndicat. L'Employeur joint à cette remise la liste des salariés qui ont quitté et les nouveaux salariés embauchés depuis la dernière remise des cotisations syndicales.

6.03 Retrait d'adhésion:

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.

ARTICLE 7. REPRESENTATION.

7.01 Si le Syndicat requiert les services d'un conseiller syndical, l'Employeur s'engage à le reconnaître et à le recevoir dans ses bureaux sur rendez-vous pour la discussion et la solution de problèmes se rapportant à l'application de la convention.

ARTICLE 8. ACTIVITES SYNDICALES.

8.01 L'Employeur accorde les congés nécessaires, sans rémunération, à deux (2) salariés désignés par le Syndicat, pour participer à des activités syndicales; le Syndicat doit donner un avis de cinq (5) jours ouvrables à l'Employeur. Les congés précités sont limités à un maximum de deux (2) salariés à la fois et pas plus d'un (1) salarié par département.

ARTICLE 9. AFFICHAGE D'AVIS.

- 9.01 L'Employeur fournit des tableaux qui servent à l'affichage des avis du Syndicat. Ces avis sont soumis à l'Employeur, sauf dans le cas d'avis d'une réunion syndicale.

ARTICLE 10. PROCEDURE DE REGLEMENT DE GRIEFS ET MESENTENTES.

- 10.01 Si un désaccord survient entre l'Employeur et un salarié ou plusieurs salariés ou le Syndicat, le désaccord peut être réglé de la façon suivante:
- 10.02 Les parties doivent régler équitablement et dans le plus bref délai possible, tout désaccord relatif aux salaires et conditions de travail prévus dans la convention ou relativement à l'interprétation ou à la modification par l'Employeur des conditions de travail.
- 10.03 Première (1ère) étape:
- Le salarié accompagné d'un délégué d'atelier, le délégué d'atelier ou le Syndicat doit soumettre le désaccord, par écrit, au contremaître du département, dans les quinze (15) jours ouvrables de la naissance des faits qui ont donné lieu au désaccord.
- 10.04 Deuxième (2ième) étape:
- Si le contremaître ne rend pas sa décision dans les cinq (5) jours ouvrables suivant ou si le Syndicat n'accepte pas cette décision, le désaccord peut être soumis par écrit dans les dix (10) jours ouvrables suivant à l'Employeur.

L'Employeur doit rendre sa décision par écrit dans les dix (10) jours ouvrables suivant la transmission du désaccord.

10.05 Désaccord collectif:

Lorsque plusieurs désaccords individuels et de même nature sont soulevés, ils peuvent être soumis et traités ensemble, en commençant à la procédure prévue à -10.04-, deuxième (2ième) étape.

10.06 Troisième (3ième) étape:Arbitrage:

- 1-. A défaut de décision écrite ou si le Syndicat n'est pas satisfait de la décision de l'Employeur, le Syndicat peut, par un avis écrit, référer le désaccord à l'arbitrage dans les vingt (20) jours ouvrables suivant le dernier délai mentionné au paragraphe -10.04-.
- 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 -100- du Code du Travail.
- 3-. La partie qui fait la demande d'un arbitre au Ministère du Travail et de la Main-d'Oeuvre, doit informer par écrit et promptement l'autre partie.

10.07 Pouvoirs de l'arbitre:

- 1-. L'arbitre est le maître des règles de preuve et de procédure; il entend et apprécie la preuve avec équité et bonne conscience. La règle de la prépondérance de la preuve s'applique à l'arbitre. L'arbitre a le pouvoir, soit de confirmer la décision de l'Employeur conforme aux dispositions de la convention, soit d'annuler la décision de l'Employeur non conforme aux dispositions de la convention. Il peut, le cas échéant, y substituer la décision qui lui paraît juste et raisonnable, compte tenu de toutes les circonstances.

2-. Dans les cas de mesures disciplinaires, l'arbitre a juridiction pour maintenir, annuler et modifier la réprimande, la suspension ou le congédiement, ou ordonner la réintégration du salarié dans tous ses droits à son emploi au poste qu'il occupait, ainsi que de décider de toute indemnité en sa faveur pour obtenir le salaire effectif qu'a pu perdre le salarié, mais cette indemnité ne doit jamais dépasser le total du salaire perdu et est déterminée en tenant compte de ce que le salarié gagne d'autres emplois depuis son congédiement ou pendant sa suspension.

10.08 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.

10.09 Décision de l'arbitre:

1-. La décision de l'arbitre doit être rendue dans les trente (30) jours de la fin de l'audition.

2-. La décision de l'arbitre est obligatoire, lie les parties à la convention et doit être exécutée dans les quatorze (14) jours de sa communication par écrit aux deux (2) parties.

10.10 Frais d'arbitrage:

Les honoraires et frais de l'arbitre sont partagés également entre le Syndicat et l'Employeur.

10.11 Tous les délais mentionnés au présent article excluent les dimanches, les jours fériés, le jour de la présentation du grief, les vacances et les congés autorisés.

10.12 Délégué d'atelier:1-. Reconnaissance:

L'Employeur reconnaît au Syndicat le droit de nommer un (1) délégué d'atelier par département.

Les départements sont les suivants:

- Cour à bois et pileuse;
- Moulin à scie;
- Entrepôt, Planer, Débitage;
- Parquetterie.

2-. Fonction du délégué d'atelier:

Lorsqu'il se présente un désaccord, le délégué d'atelier est autorisé à vérifier les faits relatifs à tel désaccord et à accompagner le salarié concerné ou le représenter pour la présentation du grief. Il peut remplir sa fonction pendant les heures de travail sans perte de salaire, mais il doit au préalable avoir obtenu la permission de son supérieur immédiat, laquelle permission ne peut lui être refusée sans raison valable et sérieuse.

ARTICLE 11. AUGMENTATION DE SALAIRE - TAUX MINIMA - REMUNERATION - RETROACTIVITE.

11.01 Augmentation de salaire:

Le salaire effectif de tout salarié est majoré comme suit:

- à compter du 1er janvier 1983 de \$ 0.30
- à compter du 1er août 1983 de \$ 0.20
- à compter du 30 juillet 1984 de \$ 0.35
- à compter du 3 janvier 1985 de \$ 0.40

11.02 Tout salarié embauché après la signature de la convention reçoit à l'entrée les taux de salaires minima suivants:

	<u>1er janvier 83.</u>	<u>1 er août 83.</u>	<u>30 juillet 84.</u>	<u>3 janvier 1985.</u>
A l'embauche:	\$ 5.45	\$ 5.45	\$ 5.45	\$ 5.45
Après 3 mois:	\$ 5.70	\$ 5.90	\$ 6.25	\$ 6.65
Après 6 mois:	\$ 6.70	\$ 6.90	\$ 7.25	\$ 7.65

11.03 Baisse de salaire:

Dans aucun cas, soit à l'occasion de la mise en vigueur de la convention ou pendant sa durée, l'Employeur ne peut réduire le taux de salaire effectif de ses salariés.

11.04 Avantages supérieurs:

Les salariés recevant un salaire et des avantages pécuniaires supérieurs à ceux déterminés par la convention, continuent à bénéficier des mêmes salaires et avantages.

11.05 Minimum de paie:

Tout salarié, qui se rapporte au travail aux heures régulières, sans avoir été avisé du contraire, doit recevoir une rémunération minimum équivalente à quatre (4) heures de travail au taux de salaire effectif, pourvu qu'il demeure disponible, sauf dans les cas d'inondation, panne d'électricité, feu et tempête de neige.

11.06 Rappel:

Tout salarié rappelé au travail après ses heures régulières de travail et après avoir quitté l'entreprise, doit recevoir un minimum de deux heures et demie (2½) au taux de salaire effectif majoré de cinquante pour cent (50%).

11.07 Paiement du salaire:

Le salaire est payable toutes les semaines, à jour fixe, soit le jeudi à midi au plus tard. Si le jour de paie est un jour chômé, la paie a lieu le jour précédent. Les détails suivants doivent être communiqués aux salariés avec leur salaire:

- 1-. Les nom et prénom du salarié;
- 2-. La date et la période de paie;
- 3-. Le taux de salaire effectif;
- 4-. Le nombre d'heures régulières;

- 5-. Le nombre d'heures supplémentaires;
- 6-. Les déductions faites en détail;
- 7-. Le montant net payé;
- 8-. Le total des cotisations syndicales sur les formules T-4 et TP-4.

ARTICLE 12. ANCIENNETE.

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

- 12.02
- 1-. Tout salarié, pour acquérir le droit d'ancienneté, doit d'abord compléter une période de probation de soixante (60) jours de calendrier dans l'unité de négociation.
 - 2-. Une fois qu'il a complété soixante (60) jours de calendrier, un salarié acquiert son droit d'ancienneté et celui-ci est calculé à compter de la date de son embauchage.
 - 3-. Durant qu'il complète cette période de probation, tout salarié est assujéti à toutes les dispositions de la convention, sauf que, n'ayant aucun droit d'ancienneté, il ne peut invoquer la clause d'ancienneté pour contester une décision de l'Employeur concernant un déplacement de main - d'oeuvre, tel que: une promotion, une rétrogradation, un transfert, une mise à pied, un rappel ou congédiement, sauf en cas de mesure disciplinaire auquel cas il a droit à la procédure de griefs.

12.03 Perte d'ancienneté:

Un salarié perd son ancienneté:

- 1-. S'il quitte son emploi;
- 2-. S'il est congédié pour cause juste et suffisante, dont la preuve incombe à l'Employeur, à moins qu'il ne soit réintégré dans ses fonctions;

3-. S'il ne se présente pas au travail dans les six (6) jours de la date de son rappel qui doit être fait par l'Employeur par poste recommandée avec carte de retour du Bureau de Poste, expédiée à sa dernière adresse connue de l'Employeur. Dans ce cas, le salarié peut refuser de retourner au travail sans perdre ses droits, si l'Employeur ne lui garantit pas quinze (15) jours de travail à son retour;

4-. S'il est mis à pied pour une période de quinze (15) mois consécutifs par suite de manque de travail.

12.04 Accumulation - Conservation:

Un salarié continue d'accumuler son ancienneté pendant les périodes autorisées par cette convention, dans le cas de maladie industrielle et / ou accident de travail; dans le cas de maladie ou accident, autre que maladie industrielle et / ou accident de travail, d'une durée de plus de vingt-quatre (24) mois consécutifs, l'ancienneté s'accumule pour une période de vingt-quatre (24) mois.

ARTICLE 13. APPLICATION DU DROIT D'ANCIENNETE.

13.01 Principe général:

Sujet aux dispositions suivantes de cet article, les parties conviennent, comme principe général, d'accorder la préférence d'emploi ou du maintien d'emploi au salarié qualifié ayant le plus d'ancienneté, dans tous les cas de mouvement de main-d'oeuvre.

13.02 Salarié qualifié:

Aux fins de la convention, un salarié qualifié est un salarié capable de remplir les exigences normales de la tâche, après une période d'entraînement de vingt (20) jours de travail.

13.03 Dans tous les cas de promotion, d'occupation nouvelle, d'occupation vacante, de transfert, de rétrogradation, l'ancienneté est le facteur décisif si le salarié est qualifié selon les normes de l'article -13.02-, et l'Employeur doit faire la preuve que le salarié ayant l'ancienneté ne rencontre pas les exigences normales de l'occupation, après la période d'entraînement de vingt (20) jours de travail.

13.04 Affectation temporaire:

- 1-. Dans le cas de remplacement temporaire, un salarié remplaçant dans une occupation dont le salaire est plus élevé que le sien, a droit au salaire de la plus haute classification pour ce temps travaillé.
- 2-. Tout salarié affecté temporairement à une occupation moins rémunérée, reçoit son taux de salaire effectif.
- 3-. L'affectation temporaire est soumise à la rotation parmi les salariés.

13.05 Mise à pied et rappel:

Dans le cas de mise à pied et de rappel, la préférence du maintien d'emploi ou de l'emploi, selon le cas, est accordée au salarié ayant le plus d'ancienneté s'il peut remplir les exigences normales de la tâche après le délai prévu au paragraphe -13.02-.

13.06 Promotion - Occupation nouvelle ou vacante -
Affichage:

Dans tous les cas de promotion, d'occupation vacante ou d'une nouvelle occupation, un avis doit être affiché durant cinq (5) jours ouvrables;

le salarié désireux d'obtenir ladite occupation signe son nom sur l'avis durant la période d'affichage. Le signataire ayant le plus d'ancienneté obtient l'occupation. L'Employeur doit transmettre au Syndicat une copie de cet avis sur lequel les salariés postulants ont apposé leur signature ainsi que le nom du candidat choisi, dans les cinq (5) jours du délai ci-haut mentionné.

13.07 L'Employeur fournit au Syndicat, à la signature de la convention et à tous les six (6) mois par la suite, une liste à jour de tous les salariés visés par la convention, indiquant leur nom, leur adresse, leur numéro de téléphone et leur date d'ancienneté.

L'annexe "A" de la convention reproduit la liste d'ancienneté des salariés, à la signature de la convention.

13.08 Retour après absence:

Lors de son retour, à la suite d'une absence autorisée par la convention ou à cause d'accident ou de maladie, le salarié absent et les autres salariés affectés par son absence, reprennent leur ancienne occupation s'ils rencontrent les exigences normales de l'occupation ou à défaut, toute autre occupation que leur ancienneté leur permet.

13.09 Dispositions spéciales d'application de l'ancienneté.

a) Les dispositions relatives à l'ancienneté, prévues aux articles 13.01 à 13.08 inclusive-ment de la présente convention collective de travail, ne s'appliquent pas dans le cas des occupations suivantes: chauffeur de camion-remorque, chauffeur de camion, opérateur de planeur, scieur, mesureur-classificateur, chauffeur de monte-charge à billots, chauffeur de monte-charge à planches, mesureur au moulin à scie et préposé à l'entrepôt (livraison).

- b) Les mêmes dispositions (art. 13.01 à 13.08 inclusivement) ne s'appliquent pas jusqu'à concurrence de dix (10) heures cumulatives par semaine de perte d'heure de travail par un salarié, étant entendu que plus de deux (2) arrêts de travail par semaine (bris) équivalent à dix (10) heures de perte d'heure de travail par un salarié.

ARTICLE 14. MESURES DISCIPLINAIRES.

14.01 Droit et procédure:

L'Employeur peut réprimander, suspendre, congédier un salarié pour un motif juste et suffisant dont la preuve lui incombe. Cependant, toute réprimande écrite, suspension, congédiement peuvent être soumis à la procédure du mécanisme de règlement des griefs et d'arbitrage.

14.02 Avis écrit:

Toute mesure disciplinaire est faite par écrit par l'Employeur; elle doit contenir la nature de la mesure disciplinaire, la date de l'offense, les motifs de la mesure disciplinaire imposée et copie doit en être remise au salarié et au Syndicat sans délai.

14.03 Prescription du droit:

Aucune mesure disciplinaire ne peut être imposée au salarié après dix (10) jours ouvrables de l'évènement qui lui a donné naissance, ou qui suivent la connaissance de cet évènement, connaissance dont la preuve incombe à l'Employeur. Toutefois, une infraction ne peut être invoquée après neuf (9) mois de l'évènement qui lui a donné naissance, ou qui suivent la connaissance de cet évènement, connaissance dont la preuve incombe à l'Employeur.

ARTICLE 15. OUTILS NECESSAIRES AU TRAVAIL.

- 15.01 L'Employeur fournit gratuitement tous les outils requis par l'exercice des fonctions normales du salarié ou par l'accomplissement d'un travail de nature spéciale ou occasionnelle.

ARTICLE 16. ASSURANCE-GROUPE.

- 16.01 L'Employeur accepte d'administrer, à titre gratuit, pour ses salariés, un régime d'assurance collective, c'est-à-dire d'assurance-maladie, d'assurance-salaire et d'assurance-vie.
- 16.02 L'Employeur convient de maintenir en force le plan d'assurance-accident-maladie, assurance-vie et assurance-salaire au bénéfice de tous ses salariés.
- 16.03 La contribution de l'Employeur à la prime d'assurance collective est l'équivalent de cinq cents (\$0.05) l'heure travaillée pour chaque salarié.
- La contribution du salarié est la différence entre la contribution de l'Employeur et la prime totale du régime d'assurance. La prime de l'assurance-salaire est défrayée entièrement par le salarié.
- 16.04 L'adhésion au plan d'assurance-groupe est une condition d'emploi. Tout nouveau salarié est couvert par le plan d'assurance-groupe, le premier (1er) jour du mois suivant le jour qu'il acquiert son droit d'ancienneté.
- 16.05 L'Employeur retient du salaire hebdomadaire de tout salarié, la partie de la prime payable par le salarié et fait remise mensuellement du montant total de la prime à l'assureur.

- 16.06 La police maîtresse est émise conjointement au nom du Syndicat et de l'Employeur.
- 16.07 Seule une entente écrite peut modifier le plan d'assurance-groupe actuel.

ARTICLE 17. JOURS CHOMES ET PAYES.

- 17.01 Les jours suyivants sont des jours chômés et payés:
- Le Jour de l'An;
 - Le lendemain du Jour de l'An;
 - Le Lundi de Pâques;
 - La Fête de Dollard;
 - La Saint-Jean-Baptiste;
 - La Confédération;
 - La Fête du Travail;
 - L'Action de Grâce;
 - Le vingt-quatre (24) décembre;
 - Le Jour de Noël;
 - Le lendemain du Jour de Noël;
 - Le trente et un (31) décembre.

Pour la période s'étendant du jour précédant Noël jusqu'au lendemain du Jour de l'An inclusivement, l'Employeur fermera son usine totalement.

- 17.02 La rémunération de chaque congé férié et payé prévu à -17.01-, se calcule sur la base de vingt pour cent (20%) d'une semaine normale de travail calculée à son taux horaire, pour chaque salarié concerné.
- 17.03 Tout travail exécuté durant l'un des jours chômés et payés énumérés au paragraphe -17.01-, est rémunéré au taux de salaire effectif majoré de cent pour cent (100%), en plus de la rémunération du jour chômé et payé.
- 17.04 Pour bénéficier d'un congé payé, le salarié doit avoir été au service de l'Employeur durant une période de trente (30) jours de travail et avoir travaillé le jour ouvrable qui précède immédiate-

ment et celui qui suit immédiatement le jour chômé et payé, à l'exception des cas suivants: absence pour activités syndicales prévues à la convention ou absence avec permission, congés sociaux, vacances, maladie, accident de travail ou à moins que cette absence des jours ouvrables précédant et suivant soit due à une interruption en tout ou en partie des opérations de l'Employeur, mais cette absence ne s'applique pas aux salariés mis à pied dans les dix (10) jours précédant ou suivant tel jour chômé et payé.

- 17.05 Les jours fériés et payés, qui coïncident avec un samedi ou un dimanche, sont reportés aux premiers jours ouvrables qui suivent et sont considérés comme jours fériés et payés.
- 17.06 Pour les salariés affectés à une équipe de nuit, le jour chômé et payé commence une fois terminées les heures régulières de leur journée de travail.

ARTICLE 18. CONGES SOCIAUX.

- 18.01 Tout salarié ayant acquis son droit d'ancienneté, a droit, sans perte de salaire, aux congés de décès suivants:
- 1-. à l'occasion du décès du conjoint: cinq (5) jours ouvrables de congé seront payés.
 - 2-. à l'occasion du décès du père, de la mère, de son beau-père, de sa belle-mère, du frère, de la soeur: trois (3) jours, pourvu qu'il s'agisse de jours ouvrables, soit la journée des funérailles et les deux (2) jours qui précèdent.
 - 3-. à l'occasion du décès du beau-frère, de la belle-soeur, des grands-parents: une (1) journée, pourvu qu'il s'agisse d'un (1) jour ouvrable, soit la journée des funérailles.

4-. Congé de naissance:

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

5-. A l'occasion du décès d'un membre du Syndicat ou de son conjoint: un représentant du Syndicat a droit à quatre (4) heures consécutives, sans perte de salaire, soit la journée des funérailles, pourvu qu'il s'agisse d'un (1) jour ouvrable.

6-. A l'occasion de son mariage: trois (3) jours consécutifs à compter du mariage pour les jours ouvrables seulement.

18.02 Dans tous les cas, le salarié doit prévenir son supérieur immédiat avant son départ. Sur demande de l'Employeur, le salarié concerné doit fournir une déclaration écrite attestant l'événement.

ARTICLE 19. HEURES REGULIERES ET SEMAINE REGULIERE DE TRAVAIL-
PERIODE DE REPOS.

19.01 A- La semaine régulière de travail des salariés visés par la convention est de quarante-quatre (44) heures réparties comme suit:

- Du lundi au mercredi inclusivement: de sept heures (7:00) à douze heures (12:00) et de treize heures (13:00) à dix-huit heures (18:00);
- Le jeudi: de sept heures (7:00) à douze heures (12:00) et de treize heures (13:00) à dix-sept heures (17:00)
- Le vendredi: de sept heures (7:00) à douze heures (12:00).

19.01 B- A compter du 1er août 1983, la semaine régulière de travail des salariés visés par la convention est de quarante-trois (43) heures réparties comme suit:

- Le lundi et le mardi: de sept heures (7:00) à douze heures (12:00) et de treize heures (13:00) à dix-huit heures (18:00);
- Le mercredi et le jeudi: de sept heures (7:00) à douze heures (12:00) et de treize heures (13:00) à dix-sept heures (17:00);
- Le vendredi: de sept heures (7:00) à douze heures (12:00).

19.02 L'Employeur peut mettre en vigueur une équipe de nuit dont la semaine de travail et les heures régulières de travail ne doivent pas excéder celles de l'équipe régulière, prévue au paragraphe -19.01- qui précède. Toutefois, l'Employeur devra s'entendre avec le Syndicat pour la cédule de travail avant d'établir une équipe de nuit.

Le salarié affecté à l'équipe de nuit reçoit une prime de vingt-cinq cents (\$0.25) l'heure pour chaque heure travaillée.

19.03 Les salariés ont droit à une période de temps pour se laver les mains et se nettoyer avant la fin de chaque demi-journée, selon la coutume existante.

19.04 Période de repos:
 Tout salarié doit bénéficier d'une période de repos de quinze (15) minutes pour chaque demi-journée de travail. Ce repos est pris vers le milieu de chaque demi-journée.

ARTICLE 20. TEMPS SUPPLEMENTAIRE.

20.01 Tout travail exécuté en plus ou en dehors des heures régulières de travail doit être rémunéré au taux de salaire effectif majoré de cinquante pour cent (50%).

- 20.02
- 1-. Les salariés sont libres d'accepter ou de refuser l'exécution de travail en temps supplémentaire. Lorsque l'Employeur a du travail à faire exécuter en temps supplémentaire, le Syndicat s'engage à coopérer avec l'Employeur pour que celui-ci puisse faire exécuter ce travail.
 - 2-. Il est entendu que le temps supplémentaire à être effectué sur une opération doit être offert au (x) salarié (s) qui fait ou font habituellement cette opération.
 - 3-. Tout travail effectué le dimanche ou un jour de fête chômée, est rémunéré au taux de salaire effectif majoré de cent pour cent (100%), en plus du paiement de la fête s'il y a lieu.

ARTICLE 21. BIEN-ETRE - SANTE - HYGIENE.

21.01 Principe général:

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

21.02 Comité paritaire de Santé et de Sécurité au Travail;

1-. Constitution du Comité Paritaire:

Les parties constituent par la convention un Comité Paritaire de Santé et de Sécurité au Travail, ci-après appelé "Comité Paritaire". Ce Comité Paritaire est formé de trois (3) représentants du Syndicat et de trois (3) représentants de l'Employeur.

2-. 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 salaire.
- 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.
- f-. Un (1) représentant syndical doit être présent 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.

3-. Réunion du Comité Paritaire:

Le Comité Paritaire se réunit aussi souvent que demandé par l'une ou l'autre partie.

4-. Formation des membres du Comité Paritaire de Santé et de Sécurité au Travail;

Les salariés, membres du Comité Paritaire, peuvent s'absenter, sans réduction de traitement, pour suivre des cours sur la santé, le bien-être et la sécurité au travail.

ARTICLE 22. SECURITE AU TRAVAIL.22.01 Loi sur les Normes de travail;

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

ARTICLE 23. VACANCES.

23.01 Tout salarié ayant moins d'un (1) an de service à l'emploi de l'Employeur au premier (1er) mai de chaque année, a droit à un congé payé continu, dont la durée est déterminée à raison d'une (1) journée par mois de travail, calculée au taux de quatre pour cent (4%) du salaire gagné durant cette période, mais avec un maximum de deux (2) semaines de calendrier.

23.02 Tout salarié ayant un (1) an et moins de trois (3) ans d'ancienneté au premier (1er) mai de chaque année, a droit à deux (2) semaines consécutives de congé annuel payé, rémunérées au taux de quatre et demi pour cent (4½%) de ses gains du premier (1er) mai de l'année précédente au trente (30) avril de l'année en cours.

23.03 Tout salarié ayant trois (3) ans et moins de sept (7) ans d'ancienneté au premier (1er) mai de chaque année, a droit à deux (2) semaines consécutives de congé annuel payé, rémunérées au taux de cinq pour cent (5%) de ses gains du premier (1er) mai de l'année précédente au trente (30) avril de l'année en cours.

23.04 Tout salarié ayant sept (7) ans et moins de dix (10) ans d'ancienneté au premier (1er) mai de chaque année, a droit à deux (2) semaines de congé annuel payé, rémunérées au taux de six pour cent (6%) de ses gains du premier (1er) mai de l'année précédente au trente (30) avril de l'année en cours.

- 23.05 Tout salarié ayant dix (10) ans et moins de douze (12) ans d'ancienneté au premier (1er) mai de chaque année, a droit à deux (2) semaines de congé annuel payé, rémunérées au taux de sept pour cent (7%) de ses gains du premier (1er) mai de l'année précédente au trente (30) avril de l'année en cours.
- 23.06 Tout salarié ayant douze (12) ans et plus d'ancienneté au premier (1er) mai de chaque année, a droit à deux (2) semaines de congé annuel payé, rémunérées au taux de huit pour cent (8%) de ses gains du premier (1er) mai de l'année précédente au trente (30) avril de l'année en cours.
- 23.07 Prise du congé annuel:
- L'Employeur ferme l'usine les deux (2) dernières semaines complètes du mois de juillet de chaque année, à moins d'entente contraire entre les parties.
- 23.08 Paie:
- Avant le départ du salarié pour ses deux (2) premières semaines consécutives de congé annuel payé, l'Employeur doit lui payer la rémunération à laquelle il a droit pour cesdits congés.
- 23.09 Indemnité compensatrice:
- Il est interdit à l'Employeur de remplacer par une indemnité compensatrice les deux (2) premières semaines consécutives de congé annuel payé.
- 23.10 Cessation d'emploi:
- Si un salarié quitte le service de l'Employeur, il a droit à la rémunération du congé annuel payé accumulée jusqu'à la date de son départ, conformément au présent article.

- 23.11 Si un jour de congé payé survient au cours des vacances d'un salarié, ce dernier a droit à une (1) journée additionnelle chômée et payée.

ARTICLE 24. CHANGEMENTS TECHNOLOGIQUES.

- 24.01 Dans le cas de changements technologiques pouvant entraîner des déplacements ou des mises à pied de moins de dix (10) salariés, l'Employeur doit aviser par écrit le salarié qui en sera affecté, au moins un (1) mois avant tel (le) déplacement ou mise à pied. Dans le cas de mise à pied de dix (10) salariés ou plus, les dispositions de l'article -45- de la Loi sur la Formation et la Qualification Professionnelle de la Main-d'Oeuvre s'appliquent. Dans tel cas, l'Employeur s'engage à utiliser toute mesure législative, telle que le programme de formation en industrie de la main-d'oeuvre du Canada.

ARTICLE 25. AUTRES CONDITIONS.

- 25.01 Fonction de juré et de témoin:
L'Employeur paie à tout salarié appelé, choisi ou assigné comme juré, ou assigné comme témoin, la différence entre la paie de juré ou de témoin et son salaire régulier qu'il aurait autrement gagné.
- 25.02 Examen ou certificat médical:
Si l'Employeur exige du salarié soit un examen médical ou un certificat médical, il en assume les frais s'il y a lieu et toute perte de salaire encourue.
- 25.03 Toilette - Eau potable:
L'Employeur fournit aux salariés, toutes commodités de toilette, eau potable et endroit convenable pour les repas.

25.04 Appareils défectueux:

L'Employeur ne peut exiger du salarié qu'il utilise des appareils dont l'état mécanique est défectueux.

25.05 Objet lourd:

L'Employeur convient de fournir l'aide et l'équipement nécessaires au salarié obligé de soulever ou transporter des objets plus lourds que ceux auxquels son travail l'astreint normalement.

25.06 Case:

L'Employeur fournit au salarié un ou des endroits afin que celui-ci y dépose ses effets personnels.

25.07 Premiers soins:

L'Employeur a la responsabilité de voir à ce que la trousse de premiers soins soit toujours complète et facile d'accès.

25.08 Préavis de fin d'emploi ou de mise à pied:

L'Employeur doit aviser une (1) semaine à l'avance le salarié de la fin de son emploi ou de sa mise à pied (avis), à moins de circonstances hors du contrôle de l'Employeur.

25.09 Sous-contrat:

Il est de plus convenu que l'adjudication d'un sous-contrat n'a pas comme conséquence directe le congédiement ou la mise à pied d'un salarié. Rien dans ce qui précède ne doit être interprété comme une restriction au droit de l'Employeur d'acheter du matériel, des matériaux, de l'outillage ou des pièces d'outillage pour l'exploitation des usines, ou une restriction à la juridiction du certificat d'accréditation.

25.10 Annexe:

L'Annexe "A" fait partie intégrante de la convention.

ARTICLE 26. EVALUATION DES EMPLOIS.

26.01 L'Employeur s'engage à remettre au Syndicat une description écrite de chaque emploi assujéti à l'unité de négociation.

Cette remise doit être effectuée au plus tard le trois (3) janvier 1984, afin d'entreprendre les négociations de l'Evaluation des Emplois lors du renouvellement de la présente convention.

ARTICLE 27. DUREE DE LA CONVENTION.

27.01 La présente convention collective de travail entre en vigueur le quatorze (14) juillet 1982 et demeure en vigueur jusqu'au quatorze (14) juillet 1985.

27.02 Les parties contractantes à la présente convention, d'un commun accord, acceptent que toutes et chacune des stipulations de ladite convention continueront à être appliquées pour la durée des négociations d'une nouvelle convention et d'une conciliation s'il y a lieu, jusqu' à la signature d'une nouvelle convention collective.

27.03 Rétroactivité:

Un montant forfaitaire, en rétroactivité, de cent cinquante dollars (\$150.00), sera versé à chaque salarié ayant travaillé pendant la période du 14 juillet 1982 au 31 décembre 1982.

L'augmentation de salaire horaire de trente cents (\$0.30) s'applique pour chaque heure travaillée rétroactivement au 1er janvier 1983 pour tous les salariés.

La rétroactivité sera versée aux
salariés le 31 mars 1983.

Ville St-Georges, Beauce,

Ce 16 ième jour de mars 1983,

SYNDICAT DES EMPLOYES DE
BEAUCEVILLE FLOORING (C.S.D.)

Hermi Paul Paquet

Hermi Mahon

Raymond P. P.

PLANCHER BEAUCEVILLE
FLOORING INC.

Hector Soli

TEMOIN:

Jean Louis Lalonde

TEMOIN:

Roger Royon

A N N E X E "A"LISTE D'ANCIENNETE.

<u>NOMS.</u>	<u>ANCIENNETE.</u>
Fernand Bernard.	08-10-50.
Gaston Fecteau.	03-05-56.
Marcel Fecteau.	00-10-59.
Bertrand Gosselin.	13-04-71.
Fernand Boulette.	16-11-71.
Clermont Boulette.	12-02-72.
Gaëtan Boulette.	01-05-72.
Benoit Latulippe.	29-05-72.
Bernard Veilleux.	05-06-72.
Richard Paquet.	12-09-72.
Gérard-Raymond Roy.	13-10-72.
Henri-Paul Paquet.	22-10-72.
Eddy Fortin.	10-01-73.
Michel Paquet.	21-03-73.
Marcel Grondin.	11-04-73.
Robert Poulin.	13-05-73.
Doris Bernard.	07-06-73.
Robert Nadeau.	20-08-73.
Bertrand Pomerleau.	27-05-74.
Alain Sylvain.	12-08-74.
Raymond Poulin.	19-11-74.
Gaston Poulin.	13-01-75.
Rémi Maheu.	23-01-75.
Michel Roy.	03-06-75.
Alphonse Morin.	09-06-75.
Jeannot Bolduc.	28-07-75.
Jeannot Tanguay.	29-07-75.
Langis Boulet.	04-08-75.
J. Michel Poulin.	18-08-75.
René Roy.	27-10-75.
Réjean Beaudoin.	24-11-75.
Normand Veilleux.	22-03-76.
Yvon Nadeau.	22-03-76.
Jean-Marie Huard.	20-04-76.
Maurice Nadeau.	12-07-76.

NOMS.ANCIENNETE.

Jules Roy.	14-09-76.
Claude Bernatchez.	21-09-76.
René Rainville.	24-09-76.
Paul Veilleux.	20-12-76.
René Beaudoin.	10-08-77.
Luc Bernard.	06-09-77.
Yves Bizier.	17-10-77.
Germain Bernard.	21-11-77.
Michel Drouin.	28-08-78.
André Poulin.	10-10-78.
Yvan Lacasse.	04-12-78.
André Poulin (Piscine).	12-02-79.
Gaétan Veilleux.	27-03-79.
Claude Mercier.	09-04-79.
André Bernard.	01-05-79.
Gaétan Simoneau.	17-09-79.
Réal Bernard.	01-10-79.
Georges Lachance.	28-01-80.
Yvon Leblanc.	05-01-81.
Bernard Leroux.	16-10-81.
Adrien Poulin.	25-01-82.

