

NO

21280-02

NOM

Contreplaques de bois lac.

Q-21280-02

77 507 25 13 32

CENTRE PRÉ-ARCHIVAGE
1983 20 05
M.T.M.S.R.

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL
INTERVENUE
LE VINGT-TROIS (23) FEVRIER 1983

ENTRE :
LES CONTREPLAQUES ARTWOOD INC.
1ère Rue
Centre Industriel
St-Romald, Qué.
GSW 5MB

Ci-après appelés :
'L'EMPLOYEUR'

ET :
SYNDICAT DES SALAIRES LES CONTREPLAQUES
ARTWOOD INC. (C.S.D.)
801, 41ème Rue
Québec, Qué.
GLJ 2T7

Ci-après appelé :
'LE SYNDICAT'

13 FEB 26 13 52

TABLE DES MATIERES

<u>ARTICLE</u>		<u>PAGE</u>
3	Accréditation et juridiction.....	2
8	Activités syndicales.....	6
10	Affichage.....	3
14	Ancienneté.....	13
12	Arbitrage.....	9
23	Assurance-groupe.....	32
2	But.....	2
25	Changements technologiques.....	37
20	Congé annuel payé.....	26
22	Congés sociaux.....	31
5	Coopération - Droits de gérance - Renonciation.....	4
1	Définitions.....	1
9	Délégué d'atelier.....	7
26	Durée de la convention.....	37
16	Heures régulières de travail.....	21
4	Interprétation - Validité.....	3
21	Jours fériés payés.....	29
13	Mesures disciplinaires.....	11
24	Mesures de sécurité - Bien-être - Hygiène.....	34
11	Méthode de règlement des griefs.....	8
18	Minimum de paie.....	24
19	Primes.....	25
7	Rencontre avec l'Employeur	5
15	Salaire - Paie.....	19
6	Sécurité syndicale.....	4
	Signature de la convention.....	38
17	Temps supplémentaire.....	23

Appendice 'A' : Certificat d'accréditation

Appendice 'B' : Occupations et taux de salaire

ARTICLE 1.- DEFINITIONS

- 1.01 Dans la présente convention collective de travail, à moins que le contexte ne s'y oppose, les termes signifient :
- 1.02 Employeur :
Les Contreplaqués Artwood Inc. ou leurs représentants autorisés.
- 1.03 Syndicat :
Syndicat des Salariés Les Contreplaqués Artwood Inc. (C.S.D.)
- 1.04 Salariés :
Tout salarié ou tous les salariés visés par l'unité de négociation décrite dans le certificat d'accréditation.
- 1.05 Contremaître :
Toute personne ayant l'autorité de diriger et de surveiller tout salarié sous sa charge.
- L'Employeur doit donner au Syndicat, dans les quinze (15) jours de la signature de la convention ou de l'embauchage de tout nouveau contremaître, la liste des noms de ses contremaîtres.
- 1.06 Salaire effectif :
Le taux de salaire payé, soit le taux de salaire spécifié à l'appendice 'B' de la convention ou le taux de salaire payé et convenu entre l'Employeur et le salarié, si tel taux de salaire est supérieur à celui prévu par la convention.

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

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

1.09 Convention :
La présente convention collective de travail.

ARTICLE 2.- BUT

2.01 La convention a pour but d'établir des relations ordonnées entre les parties et de déterminer les conditions de travail de tous les salariés.

ARTICLE 3.- ACCREDITATION ET JURIDICTION

3.01 L'Employeur reconnaît le Syndicat comme étant le seul et unique agent négociateur de tous les salariés visés par l'accréditation émise le 10 décembre 1981 laquelle est reproduite à l'appendice 'A' de la convention.

3.02 Juridiction :
La convention s'applique à tous les salariés visés par l'accréditation syndicale.

3.03 Personne en dehors de l'unité de négociation :
Sauf pour les fins d'entraînement de nouveaux salariés ou dans des cas d'urgence, un salarié au service de l'Employeur non régi par la présente convention ne doit exécuter un travail normalement fait par les salariés régis par la présente convention. Toutefois, si aucun salarié ne veut faire le travail à être exécuté, l'Employeur aura recours à des salariés ne faisant pas partie de l'unité de négociation.

Cependant, une telle disposition ne doit pas avoir pour effet de provoquer ou de prolonger la mise à pied d'un salarié.

ARTICLE 4.- INTERPRETATION - VALIDITE

4.01 Interprétation :

1.- L'emploi du genre masculin comprend et inclut le féminin en tenant compte du contexte et le singulier comprend le pluriel et vice versa.

2.- Les règles et les dispositions de la convention s'interprètent les unes par les autres et de manière à leur donner tout l'effet requis.

4.02 Validité:

La nullité de l'une ou l'autre des dispositions de la convention, par suite d'une loi applicable ou réglementation d'ordre public, ne peut affecter la validité des autres dispositions de cette convention.

La convention est alors automatiquement amendée de façon à la rendre conforme à la loi ou telle réglementation.

ARTICLE 5.- COOPERATION - DROITS DE GERANCE - RENONCIATION

5.01 Coopération :

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

5.02 Droits de gérance :

Le Syndicat reconnaît à l'Employeur le droit à l'exercice de ses fonctions de direction, d'administration et de gestion de son entreprise. Toutefois, l'exercice de ces droits doit être, en tout temps, subordonné aux dispositions de la convention.

ARTICLE 6.- SECURITE SYNDICALE

6.01 Adhésion syndicale :

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

6.02 Nouveaux salariés :

Tout nouveau salarié doit, comme condition d'embauchage, adhérer au Syndicat et en demeurer membre en règle pour la durée de la convention.

6.03 Retrait ou refus d'adhésion :

Si un salarié cesse d'être membre du Syndicat ou si un nouveau salarié refuse d'y adhérer, le Syndicat en donne avis, par écrit, à l'Employeur et celui-ci doit, dans les quinze (15) jours suivants, mettre fin à l'emploi de ce salarié, à moins que pendant ce délai, il ne se soit conformé à -6.01- et -6.02-.

6.04 Précompte :

L'Employeur retient sur la paie hebdomadaire de chaque salarié, la cotisation syndicale fixée par le Syndicat ou un montant égal à la cotisation syndicale. L'Employeur remet l'argent ainsi perçu dans les quinze (15) jours du mois suivant, par chèque payable au Syndicat et adressé au trésorier, accompagné d'une liste des salariés indiquant le montant perçu de chacun d'eux. A l'occasion de la première (lère) retenue de la cotisation syndicale d'un nouveau membre, ou sur avis du Syndicat à l'Employeur de la réinstallation d'un ancien membre, l'Employeur retient le montant de la cotisation exigée par le Syndicat.

ARTICLE 7.- RENCONTRE AVEC L'EMPLOYEUR7.01 Rencontre avec l'Employeur :

L'Employeur ou son représentant reçoit, sur rendez-vous, à ses bureaux, les représentants syndicaux: il leur fournit les informations pertinentes concernant l'interprétation et l'application de la convention. Les représentants syndicaux peuvent également vérifier les bulletins de paie de tous les salariés.

Le rendez-vous est accordé, dans les meilleurs délais par l'Employeur, mais au plus tard dans les dix (10) jours de la demande.

7.02 Rencontre avec les salariés :

Sans interrompre les opérations, l'Employeur permet au représentant syndical de rencontrer les salariés dans son établissement sur les lieux du travail.

Le représentant doit aviser l'Employeur au moins vingt-quatre (24) heures à l'avance, sinon, tel représentant doit obtenir l'autorisation de l'Employeur.

ARTICLE 8.- ACTIVITES SYNDICALES

8.01 Tout salarié désigné par le Syndicat pour accomplir une fonction syndicale reçoit un congé de l'Employeur, pour la durée de telle fonction, pourvu qu'un avis de douze (12) heures soit donné à l'Employeur ou à son représentant autorisé.

8.02 Comité de négociation :

Les membres du Comité de négociation, peuvent s'absenter de leur travail pour la négociation de leur convention collective de travail.

8.03 Rémunération :

Tout salarié qui s'absente du travail pour activités syndicales, prévues à -8.01- ci-dessus, est rémunéré à son taux de salaire effectif comme s'il avait travaillé.

Le salaire ainsi versé au salarié est facturé au Syndicat.

ARTICLE 9.- DELEGUE D'ATELIER

9.01 Nomination :

Le Syndicat a le droit de nommer un (1) délégué d'atelier et un (1) substitut par département. Les délégués syndicaux sont reconnus par l'Employeur dès qu'il a été avisé, par écrit, de leur désignation.

9.02 Fonction du délégué d'atelier :

Le délégué d'atelier et le substitut ont pour fonction d'enquêter sur tout grief et d'aider les salariés dans la présentation et discussion de tout grief.

Sans interrompre les opérations de l'Employeur, le délégué d'atelier choisi pour soumettre le grief et le salarié visé par le grief obtiennent la permission de leur supérieur immédiat. De plus, le temps pris durant les heures de travail régulières par le délégué d'atelier et le salarié visé par le grief leur est rémunéré à leur taux de salaire effectif.

9.03 Officiers du Syndicat :

L'Employeur reçoit, sur rendez-vous, les officiers du Syndicat, pour toutes questions d'interprétation ou d'application de la convention. Dans ce cas, ceux-ci peuvent s'absenter de leur travail, sans perte de traitement, après en avoir avisé leur supérieur immédiat.

9.04 Membre convoqué :

Pour toute matière ayant trait à la convention collective, tout salarié, membre du Syndicat, doit être accompagné d'un officier syndical lors d'une convocation ou d'une rencontre avec l'Employeur ou un représentant de l'Employeur.

ARTICLE 10.- AFFICHAGE

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

ARTICLE 11.- METHODE DE REGLEMENT DES GRIEFS

11.01 Première (1ère) étape :

Dans tous les cas de griefs, le salarié, accompagné de son délégué d'atelier ou d'un officier syndical, ou le Syndicat, doit soumettre verbalement le grief au contremaître.

Le contremaître doit faire connaître sa décision au salarié, en présence du délégué d'atelier ou au Syndicat, dans les deux (2) jours ouvrables suivants.

11.02 Deuxième (2ième) étape :

Si la décision du contremaître n'est pas acceptée par le salarié concerné ou par le Syndicat ou si la décision du contremaître n'est pas rendue dans le délai prescrit, le salarié, accompagné de son délégué d'atelier ou d'un officier syndical ou le Syndicat, soumet par écrit, le grief au contrôleur, dans les vingt (20) jours ouvrables de la décision du contremaître ou de la date d'expiration du délai accordé au contremaître pour rendre sa décision.

Le contrôleur doit faire connaître sa décision par écrit, au salarié, avec copie au délégué d'atelier et au Syndicat, dans les dix (10) jours ouvrables suivant la réception du grief.

11.03 Troisième (3ième) étape :

Si la décision du contrôleur n'est pas acceptée par le salarié qui a formulé le grief ou par le Syndicat, ou si la décision n'a pas été rendue dans le délai prescrit, le Syndicat peut déférer le grief à l'arbitrage, Article -12-.

11.04 Grief collectif :

Lorsque plusieurs griefs individuels et de même nature sont soulevés, ils peuvent l'être par un écrit commun et ils peuvent être traités ensemble afin de simplifier la procédure et éviter des répétitions.

11.05 Entente :

Tout règlement à intervenir à la suite de griefs doit faire l'objet d'une entente écrite entre le Syndicat, l'Employeur et le salarié concerné. Il est convenu que cette entente lie les parties en cause.

ARTICLE 12.- ARBITRAGE

12.01 Arbitrage :

A défaut d'entente écrite ou, si le Syndicat ou le salarié n'est pas satisfait de la décision de l'Employeur, le Syndicat peut, par un avis écrit, déférer le grief à l'arbitrage suivant les modalités et les dispositions stipulées à l'article -100- du Code du Travail de la Province de Québec.

12.02 Pouvoirs de l'arbitre :

1.- L'arbitre entend et apprécie la preuve avec équité et bonne conscience. Il a le pouvoir de maintenir ou d'annuler la décision de l'Employeur.

12.02-1- (suite) L'arbitre peut ordonner le paiement d'un intérêt tel que prévu à l'article -100.15- du Code du Travail.

2.- En matière disciplinaire, l'arbitre peut confiner, 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.

3.- L'arbitre ne peut changer, modifier ou altérer la présente convention, ni y ajouter quoi que ce soit.

12.03 Endroit d'arbitrage :

Toutes les séances d'arbitrage se tiendront à un endroit désigné par l'arbitre.

12.04 Témoïn - Plaignant :

Lorsque la présence d'un plaignant ou d'un témoin est requise par le Syndicat à l'audition du grief devant l'arbitre, l'Employeur doit le libérer pour la durée de l'audition, sans rémunération.

12.05 Sentence arbitrale :

1.- La décision de l'arbitre est finale et lie les deux (2) parties à cette convention, de même que tout salarié qui y est assujéti.

2.- La décision de l'arbitre doit être communiquée par écrit, aux parties, dans les ^{trante (30) jours} ~~soixante (60)~~ jours qui suivent l'audition du grief.

12.05 (suite) 3.- Cependant, les parties peuvent, de consentement commun, remis par écrit à l'arbitre, prolonger le délai prévu ci-dessus.

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

ARTICLE 13.- MESURES DISCIPLINAIRES

13.01 Le droit :
L'Employeur peut réprimander, suspendre, congédier tout salarié pour une cause juste et suffisante dont la preuve incombe à l'Employeur.

13.02 Sanction imposée :

- 1.- Toute sanction imposée pour infraction, y compris la sévérité de la sanction, en tenant compte des circonstances, peut être soumise à la procédure de règlement des griefs et à l'arbitrage. Il en est de même pour toute discrimination contre un salarié dans l'application de cette convention.
- 2.- Toute mesure disciplinaire est confirmée, par écrit, par l'Employeur. L'avis doit préciser les raisons qui motivent une sanction de cette nature; il indique la date de l'infraction et sa nature.
- 3.- Une copie de l'avis est remise au Syndicat en même temps que l'avis est remis au salarié.

13.03 Prescription de droit :

Aucune mesure disciplinaire ne peut être imposée au salarié après quinze (15) jours ouvrables de l'événement qui lui a donné naissance.

Une infraction ne peut être invoquée après six (6) mois de l'événement qui lui a donné naissance et telle infraction doit être retirée du dossier du salarié.

13.04 Dossier du salarié :

1.- Rapport d'appréciation :

Toute plainte ou tout rapport d'appréciation doit être porté (e) à la connaissance du salarié concerné avant d'être porté (e) à son dossier. Copie de telle inscription est remise par écrit, au salarié et au Syndicat.

2.- Consultation du dossier :

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

13.05 Signature d'un rapport d'appréciation :

Si un salarié signe un document touchant un cas disciplinaire, il le fait seulement pour reconnaître le fait qu'il en est informé.

13.06 Non discrimination :

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

13.06 (suite) 1.- A cause de sa race, de sa nationalité, de son sexe, de sa langue, de sa religion, de son origine, de son âge, de son statut syndical ou social ou de son appartenance politique.

2.- A cause d'actes ou de gestes posés dans l'exercice d'un droit stipulé au Code du Travail (L.R.Q. Ch. C. 27) ou parce qu'un salarié a soumis un grief.

ARTICLE 14.- ANCIENNETE

14.01 Définition :

L'ancienneté signifie la durée d'emploi d'un salarié chez l'Employeur depuis la date de son embauchage ou de son dernier embauchage suite à une perte d'ancienneté.

14.02 Acquisition :

Tout salarié qui a effectivement travaillé quarante-cinq (45) jours pour l'Employeur, acquiert son droit d'ancienneté au sens de l'article -14.01- et ce, rétroactivement à la date de son embauchage.

14.03 Accumulation de l'ancienneté :

Tout salarié régi par la présente convention continue d'accumuler son ancienneté :

1.- Pour tout le temps que le salarié est à l'emploi de l'Employeur et jusqu'au moment où il la perd en vertu de la clause -14.15- de la présente convention.

2.- L'ancienneté continue de s'accumuler dans le cas d'arrêt de production et d'absence prévue par la convention.

14.04

Période d'essai :

Durant la période d'essai, un salarié exerçant une occupation dans l'unité de négociation, est régi par les dispositions de la présente convention, sauf qu'il ne peut recourir à la procédure de règlement de grief pour contester son congédiement.

14.05

Déplacement à une fonction non couverte :

Un salarié ayant, en quelque temps que ce soit, été déplacé à une fonction non couverte par l'unité de négociation, a le droit de revenir à l'intérieur de l'unité de négociation dans les trois (3) mois de son déplacement. Son ancienneté comprend alors la durée de ses services à cette fonction en plus de l'ancienneté déjà acquise au moment de son déplacement.

Si tel salarié ne revient pas à l'intérieur de l'unité de négociation dans les trois (3) mois de son déplacement, il perd son ancienneté et tous les droits qui s'y rattachent. Un salarié peut se prévaloir de cette disposition qu'une (1) seule fois durant la durée de la convention.

14.06

Liste d'ancienneté :

Tous les salariés couverts par le certificat d'accréditation doivent apparaître sur une même liste d'ancienneté. La liste d'ancienneté, indiquant la date d'embauchage et l'occupation du salarié, est affichée au tableau d'affichage de façon permanente, dans les quinze (15) jours de la signature de la convention.

Par la suite, la liste d'ancienneté doit être revue, corrigée, affichée et remise au Syndicat à tous les six (6) mois. Le Syndicat ou le salarié peut contester la liste

14.06 (suite) d'ancienneté dans les trente (30) jours de l'affichage, après quoi, l'ancienneté de chaque salarié est présumée conforme jusqu'à nouvel affichage, sujet à la procédure du mécanisme de règlement des griefs et d'arbitrage, articles -11- et -12-.

14.07 Application du droit d'ancienneté :

1.- Principe général :

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

2.- Salarié qualifié :

Un salarié qualifié est un salarié qui peut accomplir normalement le travail après une période d'entraînement ne dépassant pas dix (10) jours effectivement travaillés.

14.08 Promotion - Occupation vacante - Occupation nouvelle - Affichage :

1.- Dans tous les cas de promotion, d'occupation vacante ou de nouvelle occupation, un avis doit être affiché pendant trois (3) jours ouvrables et le ou les salarié (s) qui désire (nt) obtenir telle occupation ou telle promotion doit (vent) postuler par écrit au cours de la période d'affichage.

2.- Après la période d'affichage, une copie de l'avis contenant les noms des postulants doit être remise au Syndicat.

14.08 (suite) 3.- L'occupation est accordée au salarié qualifié au sens de la clause -14.07-2- ayant le plus d'ancienneté parmi ceux qui ont apposé leur signature sur l'avis d'affichage.

14.09 Mise à pied - Rappel :

1.- Dans tous les cas de mise à pied, l'Employeur procède au niveau de chaque usine. Le salarié qui a le moins d'ancienneté est le premier (1er) à être mis à pied, à la condition que les salariés qui restent au travail puissent accomplir normalement le travail. Le salarié déplacé vers une occupation, suite à l'application des dispositions ci-dessus, bénéficie d'une période d'explications donnée par un contremaître.

2.- Rappel au travail :

Le rappel au travail, se fait dans l'ordre inverse de la mise à pied.

3.- Les deux (2) usines de l'Employeur sont identifiées de la façon suivante :

Usine no. -1-

Usine no. -2-

Le salarié mis à pied dans une usine peut, s'il le désire, déplacer un salarié de l'autre usine ayant moins d'ancienneté que lui en autant qu'il puisse accomplir normalement le travail après avoir reçu une période d'explications donnée par le contremaître.

14.10 Mutation :

Le salarié peut, dans les cinq (5) jours de sa mutation, retourner à son ancienne occupation.

14.11 Retour après absence :

Lors de son retour à la suite d'une absence autorisée par la convention ou à cause d'accident ou de maladie, le salarié qualifié au sens de -14.07-2-, a le droit de reprendre son ancienne occupation ou à défaut, toute autre occupation que son ancienneté lui permet.

Les autres salariés affectés par l'absence de ce salarié reprennent également leur ancienne occupation.

14.12 Non exercice de l'ancienneté :

Le fait de demander, le défaut de demander ou le fait de refuser une promotion ou une mutation n'affecte en rien les droits du salarié.

14.13 Avis de mise à pied :

Le salarié mis à pied, pour une période de six (6) mois ou moins doit recevoir un avis de mise à pied d'au deux (2) jours ouvrables ou à défaut d'un tel avis, ce salarié est rémunéré pour deux (2) jours de salaire.

Cependant, si la période de mise à pied est de six (6) mois et plus, les dispositions de la Loi sur les Normes de Travail s'appliquent. Durant la période de préavis de mise à pied, l'Employeur remet au président du Syndicat ou au délégué d'atelier, la liste des salariés affectés par la mise à pied.

14.14 Perte de l'ancienneté :

Un salarié perd son ancienneté :

- 1.- S'il abandonne volontairement son travail.

- 14.14 (suite)
- 2.- S'il est congédié pour cause juste et suffisante et que ce congédiement ne soit pas annulé par une entente dans le cadre de la procédure de règlement de grief ou par une décision de l'arbitre.
 - 3.- S'il est mis à pied pour une période de plus de dix-huit (18) mois consécutifs par suite d'un manque de travail.
 - 4.- S'il est absent pour cause de maladie ou accident, autre qu'un accident du travail, pour une période de plus de dix-huit (18) mois consécutifs.
 - 5.- S'il refuse, après une mise à pied, de revenir au travail dans son occupation suite à la réception d'un avis de rappel expédié par courrier recommandé, sauf dans les cas fortuits et de force majeure dont la preuve lui incombe.

14.15

Rappel :

Le salarié est avisé d'un rappel au travail, dix (10) jours avant la date à laquelle il doit se présenter au travail de la façon suivante :

- 1.- Par courrier recommandé ou messenger, copie est remise au Syndicat.
- 2.- Par téléphone ou autre moyen de communication, dans un tel cas, le rappel est confirmé par courrier recommandé dont copie est remise au Syndicat.

ARTICLE 15.- SALAIRE - PAIE15.01 Taux de salaire :

Les taux de salaire minima des salariés régis par la convention avec leur occupation sont contenus à l'appendice 'B', lequel fait partie intégrante de cette convention.

15.02 Autres avantages :

Aucun taux de salaire ne peut être réduit du fait de la mise en vigueur de la convention.

15.03 Affectation temporaire - Alternance :1.- Occupation mieux rémunérée :

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

2.- Occupation moins rémunérée :

Tout salarié affecté temporairement à une occupation moins rémunérée reçoit son taux de salaire effectif.

3.- Un salarié qui est muté à sa propre demande à une autre occupation, est rémunéré au taux de l'occupation à laquelle il est muté.

4.- Si en raison d'une mise à pied dans son occupation, un salarié se voit offrir et accepte un travail dans une occupation dont le taux est moindre que celui qu'il reçoit normalement, il est payé au taux de telle occupation immédiatement.

15.04

Nouvelle occupation :

- a) Si pendant la durée de la convention une nouvelle occupation est créée ou si des changements importants affectent une occupation relevant de la convention, l'Employeur doit en aviser les représentants du Syndicat dans les quinze (15) jours qui précèdent l'entrée en vigueur de cette nouvelle occupation ou de ces changements.
- b) Cependant, entre-temps, le taux de salaire attribué à l'occupation du salarié préposé à celle-ci est maintenu jusqu'à ce qu'une entente entre les parties
- c) Dans les trente (30) jours qui suivent l'avis, l'Employeur, sur demande, rencontre les représentants du Syndicat pour discuter du taux de l'occupation nouvelle ou changée. Si les parties ne peuvent s'entendre sur le taux à établir pour cette occupation, le taux de salaire du salarié qui exerce cette occupation est maintenu et sujet à négociation lors du renouvellement de la convention collective. Ce taux est rétroactif à l'entrée en vigueur de cette nouvelle occupation ou de ces changements et ce, pour les salariés à l'emploi de l'Employeur.

15.05

Cessation d'emploi :

Il est convenu que tout salarié congédié, mis à pied ou qui laisse son emploi, a droit de recevoir tout document pertinent au moment de son départ et doit recevoir son salaire dû au moment de son départ.

15.06

Païement du salaire :

Le salaire est payable par chèque le jeudi avant-midi de chaque semaine pour le travail exécuté la semaine précédente. La paie est remise au salarié à son lieu de travail, avant la fin des heures régulières de travail. Si le jeudi est un jour férié, la paie doit être remise le mercredi.

15.07

Bulletin de paie :

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

- 1.- Nom de l'Employeur.
- 2.- Nom et prénom du salarié.
- 3.- L'occupation du salarié.
- 4.- Date de la période de paie.
- 5.- Nombre d'heures de travail régulières.
- 6.- Nombre d'heures de travail supplémentaires.
- 7.- Taux de salaire effectif.
- 8.- Date du chèque.
- 9.- Salaire net et les retenues effectuées.

ARTICLE 16.- HEURES REGULIERES DE TRAVAIL

16.01

Equipe de jour :

La semaine régulière de travail est de quarante-deux (42) heures réparties comme suit :

Du lundi au jeudi inclusivement, huit heures et demie (8 1/2), de sept heures et trente minutes (7:30) à douze heures (12:00), de treize heures (13:00) à dix-sept heures (17:00). Le vendredi, huit heures (8), de sept heures et trente minutes (7:30) à douze heures (12:00), de treize heures (13:00) à seize heures et trente minutes (16:30).

16.02

Equipe de soir :

La semaine régulière de travail est de quarante-deux (42) heures réparties comme suit :

Du lundi au jeudi inclusivement huit heures et demie (8 1/2), de seize heures cinquante-cinq (16:55) à deux heures vingt-cinq (2:25).

Le vendredi huit heures (8), de seize heures vingt-cinq (16:25) à une heure vingt-cinq (1:25).

Tels salariés ont droit à une période d'une (1) heure pour prendre leur repas au milieu de leur journée régulière de travail.

Cependant, s'ils le désirent, ces salariés peuvent réduire leur période de repas à une demi-heure (1/2) et terminer leur journée régulière de travail, trente (30) minutes plus tôt.

16.03

Modification des heures :

Toutes modifications aux heures régulières de travail doivent être faites après entente écrite entre les parties.

16.04

Période de repos :

1.- Les salariés préposés à l'équipe de jour bénéficient d'une période de repos de quinze (15) minutes payées au cours de l'avant-midi, laquelle est prise à neuf heures trente minutes (9:30) à l'usine #2 et à neuf heures et quarante minutes (9:40) à l'usine #1, ainsi que d'une période de quinze (15) minutes payées au cours de l'après-midi, laquelle est prise à quinze heures trente minutes (15:30) à l'usine #2 et à quinze heures quarante minutes (15:40) à l'usine #1. Les préposés à l'équipe de

16.04-1- (suite) nuit bénéficient également de périodes de repos de quinze (15) minutes payées, lesquelles sont prises à dix-neuf heures (19:00) et à vingt-trois heures trente (23:30).

2.- De plus, une période de repos de dix (10) minutes est accordée après deux (2) heures de travail en temps supplémentaire, si le travail doit se poursuivre au-delà de telle période.

16.05 Réduction de travail :

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

16.06 Période de lavage :

Les salariés ont droit, sans perte de salaire, à une période de cinq (5) minutes à la fin de chaque demi-journée (1/2) de travail pour leur permettre de se laver et se nettoyer.

ARTICLE 17.- TEMPS SUPPLEMENTAIRE

17.01 Définition :

Tout travail exécuté un jour de congé annuel, un jour férié, en plus ou en dehors du nombre d'heures quotidiennes ou hebdomadaires ou en plus ou en dehors des limites horaires prévues à l'article -16-, est considéré comme du temps supplémentaire.

17.02

Rémunération :

Tout salarié qui effectue du travail en temps supplémentaire est rémunéré de la façon suivante :

1.- Travail rémunéré au taux de salaire effectif majoré de cinquante pour cent (50%) :

Tout travail exécuté, en dehors ou en plus des heures régulières de travail prévues à l'article -16-, est rémunéré au taux de salaire effectif majoré de cinquante pour cent (50%).

2.- Travail rémunéré au taux de salaire effectif majoré de cent pour cent (100%) :

Tout travail exécuté le dimanche est rémunéré au taux de salaire effectif majoré de cent pour cent (100%).

3.- Tout travail effectué les jours fériés payés, un jour de congé annuel, est rémunéré au taux de salaire effectif majoré de cinquante pour cent (50%), en plus du paiement du jour férié payé ou du jour de congé annuel.

17.03

Répartition :

Le temps supplémentaire est volontaire, il est offert par ordre d'ancienneté, dans chaque usine (département), et est confié, par ordre d'ancienneté aux salariés qui acceptent d'effectuer tel temps supplémentaire à moins que le salarié ne puisse accomplir normalement le travail.

ARTICLE 18.- MINIMUM DE PAIE

18.01

Tout salarié qui se présente au travail et qui est appelé à travailler moins longtemps que la journée régulière, a droit à au moins trois (3) heures de salaire à son taux effectif, à moins qu'il n'ait refusé de faire tout travail demandé ou si

18.01 (suite) l'arrêt de travail est causé par un cas fortuit comme :
foudre, feu, ouragan, panne d'électricité de l'Hydro-Québec.

18.02 Tout salarié qui se présente au travail et qui est appelé à
travailler moins que la journée régulière, a droit à au moins
trois (3) heures de salaire à son taux effectif.

18.03 Rappel :
Tout salarié rappelé au travail en dehors de ses heures
régulières de travail et après avoir quitté les lieux
d'exécution de son travail pour ladite journée, a droit à une
rémunération minimum de deux (2) heures à son taux de salaire
effectif majoré de cinquante pour cent (50%).

ARTICLE 19.- PRIMES

19.01 Equipe de soir :
Tout salarié préposé à l'équipe de soir, reçoit une prime
additionnelle de vingt-deux cents (\$0.22) l'heure pour la
première (1ère) année de la convention est de vingt-cinq
cents (\$0.25) l'heure pour la deuxième (2ième) année de la
convention, en plus de son taux de salaire effectif.

19.02 Chef d'équipe :
Tout salarié, chef d'équipe, reçoit une prime additionnelle
de trente cents (\$0.30) l'heure en plus de son taux de
salaire effectif.

19.03 Les primes prévues à -19.01- et -19.02- s'ajoutent au taux de
salaire effectif pour les fins de calcul du temps
supplémentaire et des bénéfices marginaux.

ARTICLE 20.- CONGE ANNUEL PAYE20.01 Période de référence :

La période de référence, pour fins de calcul de l'indemnité de congé annuel payé, s'étend du premier (1er) mai d'une année au trente (30) avril de l'année suivante.

20.02 Congé annuel payé :

Tout salarié à l'emploi de l'Employeur a droit aux semaines de congé annuel établies d'après les années de service et rémunérées suivant le pourcentage (%) ci-après déterminé et calculé sur le gain brut hebdomadaire.

<u>Qualification</u>	<u>Congé</u>	<u>Indemnité</u>
Moins d'un (1) an	Un (1) jour de congé par mois, maximum dix (10) jours	4 %
Un (1) an à trois (3) ans	2	41/2%
Trois (3) ans à cinq (5) ans	2	5 %
Cinq (5) ans à dix (10) ans	3	61/2%
Dix (10) ans et plus	3	7 %

20.03 Prise du congé annuel :1.- Deux (2) premières semaines :

Les deux (2) premières semaines de congé annuel sont prises pendant la période estivale stipulée au décret, ordonnance ou convention relative à l'Industrie de la Construction pour la région de Québec, si telle période est fixée au cours des mois de juillet et août.

Si cette période de prise de congé annuel payé ne survenait pas au cours des mois de juillet et août, la période de prise de congé annuel payé sera les deux (2) dernières semaines complètes de calendrier du mois de juillet.

20.03 (suite) 2.- Troisième (3ième) semaine :

Les salariés qui ont droit à une troisième (3ième) semaine de congé annuel payé, peuvent la prendre, par ordre d'ancienneté suivant le choix exprimé par les salariés.

Cependant, pas plus de deux (2) salariés par département peuvent prendre leur troisième (3ième) semaine de congé annuel en même temps.

20.04 1.- A la fin de chaque semaine, l'Employeur doit créditer à chacun de ses salariés une somme égale à la rémunération des congés annuels payés.

La rémunération des congés annuels payés est calculée sur le montant de gain brut de la semaine au taux de pourcentage établi au présent article, et est ajouté au salaire hebdomadaire pour fins de déductions imposées par les lois fédérales et provinciales.

Le montant brut de la rémunération des congés annuels est ensuite déduit du salaire hebdomadaire du salarié.

2.- L'Employeur doit transmettre tous les mois, dans les dix (10) premiers jours du mois suivant, les montants de congé annuel ainsi déduits, avec une liste mentionnant les nom et prénom du salarié ainsi que le montant déduit à chacun. Copie de cette liste est remise au président du Syndicat.

Ces montants sont déposés à une Banque, dans un compte en fiducie conjoint, Employeur-Syndicat sous le nom de "congés annuels des salariés de Contreplaqués Artwood Inc."

20.04-2- (suite) Le compte doit servir uniquement pour les fins de rémunération des congés annuels payés et les intérêts sur ces dépôts sont remis à l'Employeur.

20.05 Remise de l'indemnité :

1.- L'Employeur doit remettre au salarié avant son départ pour son congé annuel, l'indemnité perçue durant la période de référence qui s'étend du premier (1er) mai de l'année précédente au trente (30) avril de l'année courante, à l'aide d'un chèque signé par l'Employeur et le président du Syndicat.

2.- Lorsqu'un salarié quitte le service de l'Employeur, il a droit de recevoir, son indemnité de congé annuel accumulée.

4.- A la suite du décès d'un salarié, ses héritiers légaux peuvent réclamer l'indemnité de congé annuel payée.

20.06 Indemnité compensatrice :

Il est interdit à l'Employeur de remplacer par une indemnité compensatrice, les semaines de congé annuel auxquelles a droit le salarié. A la demande du salarié, la troisième (3ième) semaine de congé peut cependant être remplacée par une indemnité compensatoire si l'établissement ferme ses portes pour deux (2) semaines à l'occasion du congé annuel.

20.07 Si un jour férié payé survient au cours du congé annuel payé d'un salarié, ce dernier a droit à une (1) journée additionnelle payée de congé, ou à la rémunération du jour férié payé suivant le choix exprimé par le salarié.

20.08 Absence du travail :

Si un salarié est absent du travail pour cause de maladie, d'accident, accident de travail ou en congé de maternité durant l'année de référence et que cette absence a pour effet de diminuer son indemnité de congé annuel, le salarié a alors droit à une somme équivalente selon le cas à deux (2) ou trois (3) fois la moyenne hebdomadaire de ses gains bruts au cours des semaines travaillées.

ARTICLE 21.- JOURS FÉRIÉS PAYÉS

21.01 Aucun salarié ne peut être requis de travailler le dimanche et les jours fériés payés.

21.02 Jours fériés payés :

Tout salarié a droit à chaque année, aux jours fériés chômés et payés suivants :

- 1.- Le Jour de l'An.
- 2.- Le lendemain du Jour de l'An.
- 3.- Lundi de Pâques.
- 4.- Fête de la Reine.
- 5.- La Fête Nationale (24 juin).
- 6.- La Confédération.
- 7.- La Fête du Travail.
- 8.- L'Action de Grâce.
- 9.- Veille de Noël, après-midi.
- 10.- Noël.
- 11.- Le lendemain de Noël.
- 12.- La veille du Jour de l'An.

21.03 Les jours fériés payés sont rémunérés au taux de salaire effectif du salarié pour le nombre d'heures fixées à l'article -16- de la convention pour une journée régulière de travail.

21.04 Jours fériés reportés :

1.- Lorsqu'un jour férié payé survient un samedi, il est reporté au jour ouvrable précédent. Toutefois, s'il survient un dimanche, il est reporté au jour ouvrable suivant.

2.- Cependant, si tels jours fériés surviennent un mardi, un mercredi, ou un jeudi, ils sont reportés au lundi précédent ou au vendredi suivant. Ce jour est désigné par entente entre les parties. De telles ententes doivent intervenir au moins un (1) mois avant l'observance d'un tel jour férié et l'entente doit être affichée sur les tableaux d'affichage à l'usine.

21.05 Droit à la rémunération :

a) Pour avoir droit à la rémunération d'un jour férié payé, le salarié doit avoir acquis son ancienneté, avoir été au travail le jour ouvrable complet qui précède et celui qui suit le jour férié sauf dans le cas d'absence justifiée acceptable par l'Employeur, d'absence prévue à la convention ou d'absence autorisée par l'Employeur.

b) Le salarié qui est absent pour cause de maladie, accident, accident du travail ou mise à pied et qui a une présence au travail dans les dix (10) jours de calendrier qui précèdent ou qui suivent immédiatement le jour férié payé, a également droit à la rémunération du jour férié payé.

ARTICLE 22.- CONGES SOCIAUX

22.01 Advenant le décès d'un membre ou simultanément de plus d'un membre de sa famille, tout salarié a droit aux congés payés suivants :

1.- Décès du conjoint : cinq (5) jours incluant le jour du décès.

2.- Trois (3) jours de congé payés lors du décès de son père, de sa mère, ou de son enfant, en autant qu'ils s'agisse de jours ouvrables, du jour du décès au jour des funérailles inclusivement.

3.- Un (1) jour de congé payé lors du décès du beau-père, de la belle-mère, de son beau-frère, de sa belle-soeur, de son frère, de sa soeur, de son gendre ou de sa bru, en autant qu'il s'agisse d'un jour ouvrable, du jour du décès au jour des funérailles inclusivement.

4.- Lors du décès d'un salarié, une demi-journée de congé payé est accordée à un (1) représentant du Syndicat, soit le jour des funérailles pourvu qu'il s'agisse d'un jour ouvrable.

5.- Ces congés ne sont pas payés s'ils coïncident avec un congé sans solde accordé par l'Employeur ou avec tout autre congé payé ou vacance en vertu de la présente convention.

22.02 A l'occasion de la naissance ou de l'adoption d'un enfant, un salarié régulier a droit à un (1) jour de congé payé en autant qu'il s'agisse d'un jour ouvrable, sous réserve de l'article -22.01-5-..

22.03

Maternité :

1.- En cas de maternité, la salariée obtient, sur demande, un congé de maternité, sans salaire, qui lui permet de quitter temporairement son occupation et lui réserve le droit, après la naissance de son enfant, de reprendre son occupation, si elle revient dans le délai prévu.

2.- Condition d'obtention - Cessation du travail :

La salariée enceinte peut cesser de travailler à compter du septième (7ième) mois de sa grossesse ou avant sur recommandation de son médecin traitant.

L'Employeur se réserve le droit d'exiger l'arrêt de travail de la salariée enceinte, si l'état de santé de cette dernière devient incompatible avec les exigences de son travail.

3.- Retour au travail :

La salariée doit revenir au travail dans les quatre-vingt-dix (90) jours qui suivent la naissance de son enfant. Cependant si, à cause de complication à sa santé ou à celle de son enfant, elle doit prolonger cette absence, elle devra fournir un certificat médical à cette fin. Au total, l'absence pour une telle raison ne peut excéder onze (11) mois. Le poste qu'elle laisse vacant est considéré comme temporaire.

ARTICLE 23.- ASSURANCE-GROUPE

23.01

Assurance collective :

L'Employeur accorde aux salariés un régime d'assurance collective qui couvre l'assurance-vie, l'assurance-salaire et l'assurance-santé.

23.02

Prime :

La contribution du salarié au régime d'assurance collective sert, en premier lieu, à défrayer le coût de l'assurance-salaire et le surplus s'applique sur les autres risques assurés.

La contribution de l'Employeur est au moins égale à celle du salarié, avec un maximum hebdomadaire :

- a) Salariés avec dépendants : \$ 3.75
- b) Salariés sans dépendant : \$ 3.50

23.03

Assureur et bénéfice :

Le choix des bénéfices du régime d'assurance collective et le choix de l'assureur appartiennent au Syndicat. Le Syndicat avise l'Employeur de son choix et la police maîtresse est émise au nom de l'Employeur et du Syndicat. Le régime d'assurance collective est administré par l'Employeur.

23.04

Adhésion :

Tous les salariés qui ont acquis leur droit d'ancienneté et qui sont visés par la présente convention, à la date de la signature, doivent adhérer au régime d'assurance collective.

23.05

Adhésion des nouveaux salariés :

Tout salarié embauché après la signature de la convention ou tout salarié qui n'avait pas acquis son ancienneté à la date de la signature de la convention doit adhérer au régime d'assurance collective le premier (1er) jour du mois suivant l'acquisition de son droit d'ancienneté. L'Employeur convient de faire compléter les formules nécessaires à leur

23.05 (suite) adhésion et de les transmettre au Syndicat. Ces formules sont fournies gratuitement à l'Employeur par le Syndicat.

23.06 Maintien de l'assurance :

Lors de mise à pied, l'Employeur maintient l'assurance-maladie et l'assurance-vie durant les trois (3) mois suivant. La participation de l'Employeur est de cinquante pour cent (50%) et celle du salarié cinquante pour cent (50%) de la prime.

L'Employeur paie la prime totale c'est-à-dire, la part de l'Employeur et celle du salarié. Lors de la mise à pied, l'Employeur prélève sur la paie du salarié, le montant de la prime que le salarié doit payer pour telle période de trois (3) mois.

23.07 Enregistrement :

Si le régime d'assurance collective rencontre les normes fixées par le Gouvernement fédéral pour permettre la réduction du taux de l'assurance-chômage payé par l'Employeur, le montant de la réduction est remis collectivement aux salariés par l'entremise du Syndicat et tel montant est utilisé à augmenter les bénéfices de l'assurance collective.

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

24.01 Observance de la loi :

Il incombe à l'Employeur de prendre et d'observer les mesures prévues par les lois de la province et les règlements passés en vertu d'icelles, de même que toute autre mesure appropriée pour assurer la sécurité, l'hygiène et le bien-être des salariés.

24.02

Blessure ou maladie :

Tout salarié subissant une blessure à son travail, doit se présenter au préposé aux premiers soins. Celui-ci transporte le blessé ou demande une ambulance. Le transport du blessé est aux frais de l'Employeur. Dans tous les cas d'accident ou de maladie, si un salarié doit se rendre à l'hôpital, chez le médecin ou à son domicile, il doit toujours être accompagné d'une autre personne.

24.03

Rémunération de l'accidenté :

Lorsqu'un salarié se blesse au travail et qu'il doit se rendre chez un médecin ou à l'hôpital le jour de l'accident ou un jour ouvrable postérieur, il est payé pour le reste de sa journée régulière de travail.

24.04

Travail dangereux :

Si un salarié juge que le travail qu'il accomplit est dangereux, il peut refuser de l'exécuter et a le droit de réclamer une vérification par le comité de sécurité.

24.05

Salle de repos et de repas :

L'Employeur fournit une salle où les salariés peuvent prendre leur repos et leur repas. Cette salle doit être suffisamment grande et bien éclairée. Cette salle est munie de système de chauffage et d'armoires. Elle est munie également de tables et chaises en nombre suffisant pour accommoder les salariés qui l'utilisent.

24.06

Eau potable - Facilité hygiénique :

1.- Facilité hygiénique :

L'Employeur maintient des toilettes et des lavabos dans ses usines.

24.06 (suite) 2.- Eau potable :

L'Employeur installe, dans l'usine #2, un refroidisseur d'eau.

24.07 Tabliers et gants :

L'Employeur continue de fournir gratuitement et de remplacer à ses frais les tabliers et les gants aux salariés qui travaillent sur la presse et la colleuse, ainsi que les gants aux salariés qui en utilisent dans leur travail.

24.08 Sécurité :

L'Employeur continue, en collaboration avec le Syndicat, les efforts entrepris pour l'amélioration du bien-être et de la sécurité de tous les salariés.

24.09 Comité de sécurité :

1.- Les parties à la convention conviennent d'établir un Comité de sécurité. Ce Comité est composé de deux (2) représentants du Syndicat et de deux (2) représentants de l'Employeur. Il se réunit sur convocation de l'une ou l'autre des parties.

2.- Ce Comité veille à examiner les problèmes de sécurité et de prévention des accidents du travail. S'il est nécessaire de faire enquête au cours des heures de travail, les salariés qui en sont membres y participent sans perte de salaire.

24.09 (suite) 3.- L'Employeur autorise les membres du Comité de sécurité à se réunir mensuellement durant les heures de travail, sans perte de salaire, à un endroit convenu par ses membres.

4.- L'Employeur doit donner suite aux recommandations du Comité dans les délais convenus avec ce dernier.

ARTICLE 25.- CHANGEMENTS TECHNOLOGIQUES

25.01 Changements technologiques :

1.- Dans le cas de changements technologiques pouvant entraîner des déplacements ou des mises à pied, l'Employeur doit aviser par écrit, le salarié qui en sera affecté, aussitôt que la décision est prise mais au moins un (1) mois avant tel déplacement ou mise à pied.

2.- Dans l'éventualité d'une amélioration technique ou technologique ou d'une modification quelconque ayant une incidence sur les conditions de travail des salariés, L'Employeur convient d'entraîner les salariés concernés.

ARTICLE 26.- DUREE DE LA CONVENTION

26.01 La présente convention collective de travail entre en vigueur à compter de la signature pour se terminer le trente (30) novembre 1984.

26.02 A partir de l'expiration de la convention et ce, jusqu'à trente (30) jours après la date de l'acquisition du droit de grève ou lock-out, les dispositions de la convention demeurent en vigueur et sont appliquées sans préjudice à toutes dispositions de la future convention.

26.03

Rétroactivité :

L'Employeur verse à tous les salariés rappelés au travail, rappelés au fur et à mesure de la reprise des activités, en guise de rétroactivité, dix cents (\$0.10) l'heure sur toutes les heures travaillées entre le premier (1er) novembre 1981 et le vingt (20) octobre 1982.

Telle rétroactivité est versée aux salariés dans les trente (30) jours de la signature de la convention ou lors du rappel pour les salariés qui seront rappelés après cette période.

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

ST-ROMUALD, ce vingt-troisième (23ième) jour du mois de février 1983.

SYNDICAT DES SALARIES LES
CONTREPLAQUES ARTWOOD INC.(C.S.D.)

Roger Drouin
Jean-Raymond Doré
Simone Puellat

[Signature]

Témoïn

LES CONTREPLAQUES ARTWOOD INC.

[Signature]
Laurent Bussone

[Signature]
Robert Paquet

Témoïn

GOUVERNEMENT DU QUEBEC

BUREAU DU COMMISSAIRE GENERAL
DU TRAVAIL

DOSSIER : Q-21280-02
AFFAIRE : QR-035-09-81

Québec, le 10 décembre 1981.

PRESENT :

LE COMMISSAIRE DU TRAVAIL

Adrien Plourde

SYNDICAT DES SALARIES LES CONTRE-
PLAQUES ARTWOOD INC. (C.S.D.)

801, 41ème Rue

Québec, Qué.

GLJ 2T7

REQUERANT

METALLURGISTES UNIS D'AMERIQUE

SYNDICAT LOCAL 8470 (F.T.Q.)

495, rue Bayard

Québec

GLK 4S7

ASSOCIATION ACCREDITEE

LES CONTREPLAQUES ARTWOOD INC.

1ère Rue

Centre Industriel

St-Romuald, Qué.

G6W 5M6

EMPLOYEUR

DECISION

Le 17 septembre 1981, le requérant dépose une
requête en accréditation pour représenter le groupe suivant de salariés:

"Tous les salariés au sens du Code du Travail à l'exception des employés de bureau et des camionneurs".

Le dossier m'a été confié le 20 octobre 1981 et une audition avait été fixée au 17 décembre prochain.

Le 18 mai 1979, les Métallurgistes Unis d'Amérique, syndicat local 8470 (F.T.Q.) avaient été accrédités pour le même groupe de salariés.

Le 7 décembre 1981, le représentant des Métallurgistes me fait parvenir la lettre suivante datée du 2 décembre :

Monsieur le Commissaire,

Suite à la demande en accréditation déposée par le Syndicat des Salariés Les Contreplaqués Artwood Inc. (CSD) le 17 septembre 1981;

Suite aux démissions qui nous ont été signifiées le 16 septembre 1981;

Suite à l'avis de convocation pour une audition le 17 décembre 1981;

Nous désirons vous informer que nous ne désirons pas être entendus en audition;

Que nous nous désistons du certificat d'accréditation qui nous avait été remis par le Ministère du Travail; de plus nous ne désirons pas retarder les futures négociations.

Espérant le tout à votre entière satisfaction, veuillez agréer, monsieur le Commissaire, l'expression de mes sentiments distingués.

Bien à vous

(SIGNE) JEAN-ELDES SIMARD
Représentant".

Le requérant vise le même groupe pour lequel les
Métallurgistes avaient été accrédités. J'ai appelé monsieur Fecteau,
représentant de l'Employeur, qui m'avise qu'il ne s'oppose pas à ce que
le requérant représente le même groupe de salariés.

CONSIDERANT qu'au jour du dépôt, le requérant
possédait la majorité absolue parmi les salariés visés par sa requête;

CONSIDERANT l'accord de l'Employeur sur l'unité
de négociation ci-après décrite;

CONSIDERANT le désistement de l'association déjà
accréditée qui ne possédait plus le caractère représentatif;

POUR CES MOTIFS, le soussigné,

ACCREDITE le "SYNDICAT DES SALARIES LES CONTRE-
PLAQUES ARTWOOD (C.S.D.) pour représenter le groupe suivant de salariés:

"Tous les salariés au sens du Code du Travail à
l'exception des employés de bureau et des
camionneurs".

De : LES CONTREPLAQUES ARTWOOD INC.
1ère Rue
Centre Industriel
St-Romuald, Qué.
G6W 5M6

Adrien Plourde
Commissaire du Travail.

AP/gb

COPIE CONFORME

APPENDICE "B"

OCCUPATIONS ET TAUX DE SALAIRE

<u>OCCUPATIONS</u>	<u>TAUX DE SALAIRE</u>			
	<u>01-12-1982</u>	<u>01-06-1983</u>	<u>01-12-1983</u>	<u>01-06-1984</u>
<u>USINE #1</u>				
Journalier	\$ 5.55	\$ 5.90	\$ 6.30	\$ 6.65
Préposé à l'alimentation	\$ 5.55	\$ 5.90	\$ 6.30	\$ 6.65
Préposé à la colle	\$ 5.55	\$ 5.90	\$ 6.30	\$ 6.65
Préposé à l'imprimerie	\$ 5.70	\$ 6.05	\$ 6.45	\$ 6.80
Préposé à la machine à laminer	\$ 5.55	\$ 5.90	\$ 6.30	\$ 6.65
Préposé au classement	\$ 5.55	\$ 5.90	\$ 6.30	\$ 6.65
Préposé à l'emballage	\$ 5.55	\$ 5.90	\$ 6.30	\$ 6.65
<u>USINE #2</u>				
Journalier	\$ 5.55	\$ 5.90	\$ 6.30	\$ 6.65
Préposé à la préparation des panneaux	\$ 5.65	\$ 6.00	\$ 6.40	\$ 6.75
Préposé au tapis et alimentation de la presse	\$ 5.65	\$ 6.00	\$ 6.40	\$ 6.75
Préposé à la colleuse	\$ 5.55	\$ 5.90	\$ 6.30	\$ 6.65

APPENDICE "B"

.../2

OCCUPATIONS ET TAUX DE SALAIRE

<u>OCCUPATIONS</u>	<u>TAUX DE SALAIRE</u>			
	<u>01-12-1982</u>	<u>01-06-1983</u>	<u>01-12-1983</u>	<u>01-06-1984</u>
<u>USINE #2 (suite)</u>				
Préposé à la presse	\$ 5.70	\$ 6.05	\$ 6.45	\$ 6.80
Préposé à l'alimentation de la scie	\$ 5.55	\$ 5.90	\$ 6.30	\$ 6.65
Préposé à la scie sableuse	\$ 5.70	\$ 6.05	\$ 6.45	\$ 6.80
Préposé à l'inspection	\$ 5.65	\$ 6.00	\$ 6.40	\$ 6.75
Préposé à la réception et à l'expédition	\$ 5.70	\$ 6.05	\$ 6.45	\$ 6.80
Opérateur de chario-élévateur	\$ 5.65	\$ 6.00	\$ 6.40	\$ 6.75
Mécanicien	\$ 7.17	\$ 7.52	\$ 7.92	\$ 8.27

Taux à l'embauche :

- De l'embauche jusqu'à trois (3) mois : \$ 0.20 de moins que le taux de l'occupation.
- De trois (3) mois jusqu'à six (6) mois : \$ 0.15 de moins que le taux de l'occupation.
- Six (6) mois et plus : taux de l'occupation.

ENTENTE DE RETOUR AU TRAVAIL

INTERVENUE

ENTRE : LES CONTREPLAQUES ARTWOOD INC.

Partie de première (1ère) part

ET : SYNDICAT DES SALARIÉS LES CONTREPLAQUES ARTWOOD
INC. (C.S.D.)

Partie de deuxième (2ième) part

Les parties conviennent de ce qui suit:

- 1.- Tous les salariés qui étaient à l'emploi de Les Contreplaqués Artwood Inc., St-Romuald, Québec, le dix-neuf (19) octobre 1982 sont rappelés au travail par ordre d'ancienneté.
- 2.- Les salariés doivent reprendre leur travail à la date pour laquelle ils sont rappelés, sauf s'ils en sont incapables pour cause de maladie ou d'absence dans le cas de salariés éloignés de la région; dans ce cas d'absence les salariés doivent reprendre le travail dans un délai de sept (7) jours ouvrables de la présente entente.
- 3.- Sous réserve des dispositions stipulées aux paragraphes -1- -2- de la présente entente, tous les salariés à l'emploi de la partie de première (1ère) part le dix-neuf (19) octobre conservent tous leurs droits comme s'il n'y avait pas eu cessation du travail.
- 4.- Les parties, leurs membres, leurs représentants ou mandataires, entre eux et l'un envers l'autre, renoncent à réclamer tout dommage, se donnent quittance complète et finale de tout dommage et s'engage à se désister en faisant toutes les démarches utiles

- 4.- (suite)
à cette fin, immédiatement et sans délai, de tout procédure ou action qu'ils auraient pu prendre.
- 5.- La partie de seconde part s'engage à recommander à ses membres le retour au travail selon les termes de la présente entente.
- 6.- La présente entente fait partie intégrante de la convention collective de travail intervenue le vingt-trois (23) février 1983.

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

ST-ROMUALD, ce vingt-troisième (23ième) jour du mois de février 1983.

LES CONTREPLAQUES ARTWOOD INC.

SYNDICAT DES SALAIRES LES CONTRE-PLAQUES ARTWOOD INC. (C.S.D.)

(Signature)
 Laurent Dumont

Roger Dionne
 Jean-Denis Doré
 Simone Puellat

Témoin
(Signature)

Témoin
(Signature)
