



Gouvernement du Québec
Ministre du Travail
Bureau du commissaire
général du travail

DÉPÔT

Dépôt N°:

8 5 0 5 0 2 9

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

03476-9

Objet	☒ 1 ^{ère} convention ☒ Renouvellement ☐ Entente ☐ Autres			Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances		M-18089-03
Date	Signature	Réception	Durée	Du	Au	Nombre de salariés régis par la convention collective
85-03-21		85-04-19		85-03-21	88-01-14	85

Association	Employeur
☒ Déposant La Fraternité Nationale des Charpentiers-Menuisiers Forestiers et Trav. d'Usines Att.: M. Michel Perras 3750 boul Crémazie E., ch. 200 Montréal, Qué H2A 1B6	☐ Déposant Canapar Limitée 11060 rue Parkway Ville d'Anjou, Qué H1J 1R6
☐ Déposant, si autre que les parties	5488 Région <u>06-06</u> Activité <u>2629 (5)</u> Affiliation <u>10</u>

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

1 ☐ 2 ☐ 3 ☐ 4 ☐ 5 ☐ 6 ☐ 7 ☐ 8 ☐ 9 ☐ 10 ☐ 11 ☐

Voir au verso pour les codes

Remarques

Pour le commissaire général du travail

Signature

Date

Céline Carrette /sg

85-05-07

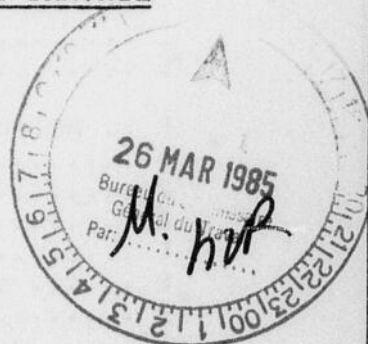
Pour renseignements

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

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

RECHERCHE

18089-03

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

ENTRE: CANAPAR LTEE,

Ci-après désignée la "COMPAGNIE"
ou "L'EMPLOYEUR"

PARTIE DE PREMIERE PART

E T : FRATERNITE NATIONALE DES CHARPENTIER-
MENUISIERS FORESTIERS TRAVAILLEURS
D'USINES,

Ci-après désignée la "FRATERNITE"

PARTIE DE SECONDE PART



TABLE DES MATIERES

<u>ARTICLE</u>	<u>PAGE</u>
1.- RECONNAISSANCE	1
2.- SECURITE SYNDICALE	2
3.- TEXTE OFFICIEL, IMPRESSION ET DISTRIBUTION DE LA CONVENTION ..	3
4.- NON DISCRIMINATION	4
5.- PRATIQUES ETABLIES	5
6.- HEURES DE TRAVAIL	6
7.- TEMPS SUPPLEMENTAIRE.....	7
8.- PERIODE DE REPOS ET DE REPAS	8
9.- ANCIENNETE	9
10.- AFFICHAGE DES POSTES	12
11.- ABOLITION DE POSTE	15
12.- MISE-A-PIED	16
13.- PROCEDURE DE RAPPELS.....	17
14.- PROCEDURE DE REGLEMENT DE GRIEF ET D'ARBITRAGE	18
15.- DISCIPLINE	21
16.- SALAIRE - TAUX D'EMBAUCHE	22
17.- CONTRAT A FORFAIT	23
18.- PAYE MINIMUM	24
19.- DISTRIBUTION DE LA PAYE	25
20.- FETES CHOMEES ET PAYEES	26
21.- VACANCES PAYEES	28
22.- CONGES SOCIAUX	29
23.- CONGE DE MATERNITE	30
24.- CHAUSSURES - VETEMENTS	31
25.- ACCIDENT DE TRAVAIL	32
26.- SECURITE - SANTE - HYGIENE	33
27.- SYSTEME D'ENCOURAGEMENT A PRIME, ABOLITION - RETABLISSEMENT	35
28.- COMITE D'USINE	36
29.- COMITE DE NEGOCIATION	37
30.- FONDS DE SANTE ET DE BIEN-ETRE DE LA FRATERNITE.....	38
31.- PAYE DE JURE	39
32.- LANGUE DE TRAVAIL	40
33.- PERMISSION D'ABSENCE	41
34.- GREVE ET CONTRE-GREVE	42
35.- NON-RESPONSABILITE	43
36.- VALIDITE DES CLAUSES	44
37.- LIMITATION DES AGENTS AUTORISES ...	45
38.- CLASSIFICATION DES TACHES	46
39.- CLAUSE SPECIALE	47
40.- DUREE DE LA CONVENTION	48
ANNEXE "A"	49
ANNEXE "B"	50

ARTICLE 1 - RECONNAISSANCE

- 1.01 L'Employeur reconnaît que la Fraternité est dûment accréditée par le Ministère du Travail et de la Main-d'Oeuvre du Québec et qu'elle est conséquemment la seule agence autorisée à négocier une convention collective de travail pour tous les salariés au sens du Code du Travail à l'exception des employés à temps partiel et de bureau;
- 1.02 Les contremaîtres ne feront pas le travail de production ou de manutention normalement effectué par les salariés de l'unité de négociation, sauf en cas de:
- a) recherche ou expérimentation quant aux nouveaux produits et/ou procédures ou procédés de travail;
 - b) gabarit, dessin et fabrication des échantillons;
 - c) entraînement du personnel;
 - d) vérification des procédures et procédés de travail;
 - e) urgence: situation qui demande attention immédiate;
- 1.03 La Fraternité reconnaît à l'Employeur le droit de diriger et d'administrer ses affaires conformément à ses obligations, mais de façon compatible avec les dispositions de la présente convention;

ARTICLE 2 -- SECURITE SYNDICALE

- 2.01 Tout salarié qui, après la signature de la présente convention, deviendra membre en règle de la Fraternité devra comme condition du maintien de son emploi le demeurer jusqu'à l'expiration de la présente convention;
- 2.02 De plus, tout salarié embauché par l'Employeur après la signature de la présente convention devra comme condition du maintien de son emploi, adhérer à la Fraternité à l'expiration de la période d'essai et demeurer membre en règle de la Fraternité jusqu'à l'expiration de la présente convention;
- 2.03 De plus, tout salarié embauché par l'Employeur après la signature de la présente convention devra comme condition du maintien de son emploi adhérer et demeurer membre en règle de la Fraternité jusqu'à l'expiration de la présente convention;
- 2.04 L'Employeur s'engage à déduire du salaire de chaque salarié l'équivalent de la cotisation syndicale uniforme tel que déterminé par la Fraternité;
- La Fraternité avisera l'Employeur par écrit, du montant à être déduit à titre de cotisation syndicale uniforme avant que l'Employeur ne soit obligé d'effectuer le prélèvement. Tout changement des cotisations syndicales tel que déterminé par la Fraternité sera communiqué par écrit par la Fraternité à l'Employeur trente (30) jours avant le premier jour du mois où un tel changement entrera en vigueur;
- 2.05 Toutes les sommes déduites par l'Employeur en vertu des dispositions de l'article 2.04 seront remises à la Fraternité mensuellement dans les quinze (15) jours qui suivront la dernière déduction, par chèque payable à la Fraternité nationale des charpentiers menuisiers, forestiers et travailleurs d'usines. Chaque remise sera accompagnée d'une liste en duplicata, indiquant les noms de chaque salarié à l'égard duquel une déduction a été faite, le montant déduit à l'égard de chaque salarié ainsi que le nombre d'heures travaillées dans la période correspondante.

ARTICLE 3 - TEXTE OFFICIEL, IMPRESSION ET
DISTRIBUTION DE LA CONVENTION.

- 3.01 Le texte officiel de la présente convention est le texte français;
- 3.02 L'Employeur contribuera un montant de \$200.00 à la Fraternité pour l'impression de la convention collective. La Fraternité remettra vingt (20) copies de la convention à l'Employeur;
- 3.03 La Fraternité fournira des copies de la convention collective à la compagnie qui en donnera une copie à chaque travailleur déjà à son emploi et à tout nouveau travailleur qui aura complété sa période de probation;

ARTICLE 4 - NON DISCRIMINATION

4.01 L'Employeur et la Fraternité conviennent qu'il n'y a aucune discrimination à l'égard d'un salarié en raison de la race, la couleur, l'orientation sexuelle, l'état civil, la religion, les convictions politiques, la langue ou l'origine ethnique ou nationale;

ARTICLE 5 - PRATIQUES ETABLIES5.01 STATIONNEMENT-

Les employés pourront garer leurs voitures sur le terrain de stationnement à l'arrière de l'usine, dans les limites de l'espace disponible;

5.02 OUTILS-

L'Employeur convient de fournir aux employés les outils que ce premier juge nécessaires aux besoins de la production et de remplacer les outils défectueux;

5.03 CAFETERIA-

L'Employeur continuera de mettre à la disposition des employés un local servant de cafétéria et dans lequel un traiteur pourra y maintenir des machines distributrices d'aliments et de boissons non alcoolisées. L'Employeur verra à la propreté de la cafétéria et continuera de mettre à la disposition des salariés les tables, chaises et bancs actuels;

Advenant que la compagnie décide d'augmenter le nombre de places disponibles à la cafétéria, ce sera le nombre de chaises qui devra être augmenté;

Les salariés verront à maintenir la cafétéria dans un état de propreté normal;

5.04 DEPARTEMENT DE PEINTURE-

Les employés du département de peinture jouiront d'une période additionnelle de cinq (5) minutes avant la fin de chaque période de travail pour fins de nettoyage;

5.05 SALLES DE TOILETTES-

La compagnie veillera à ce que le nettoyage des salles de toilettes soit fait sur une base journalière;

Les employés veilleront à maintenir les salles de toilettes dans un état de propreté normal;

ARTICLE 6 - HEURES DE TRAVAIL

6.01

La semaine régulière de travail sera de quarante (40) heures réparties de la façon suivante:

de 7:30 heures à 16:00 heures, avec une demi-heure non payée pour le dîner;

Les heures régulières de travail pourront être changées après entente mutuelle entre l'Employeur et la Fraternité;

ARTICLE 7 - TEMPS SUPPLEMENTAIRE

- 7.01 Le travail à temps supplémentaire constitue tout travail exécuté en plus de la journée régulière ou de la semaine régulière de travail;
- 7.02 Sujet aux conditions ci-après prévues, il est entendu que les salariés seront libres d'accepter ou de refuser d'effectuer du temps supplémentaire;
- 7.03 Tout travail exécuté à temps supplémentaire est rémunéré de façon suivante:
- a) toutes les heures de travail consécutives à la journée régulière sont rémunérées au taux de salaire de base majoré à 50%;
 - b) toutes les heures de travail effectuées le samedi sont rémunérées au taux de salaire de base majoré à 50%;
 - c) toutes les heures de travail effectuées le dimanche ou un jour de congé férié et chômé sont rémunérées au taux de salaire de base majoré à 100%;
- 7.04 Lorsque la compagnie fera effectuer du temps supplémentaire, elle devra d'abord l'offrir au titulaire du poste. Si celui-ci refuse, elle doit l'offrir d'abord sur une base départementale et ensuite sur la base de l'usine, en tenant compte de l'ancienneté et de l'habileté des salariés à remplir les exigences normales requises par le travail à effectuer. Si la compagnie ne peut trouver de salariés qualifiés en nombre suffisant, le (les) salarié(s) qualifié(s) ayant le moins d'ancienneté doit alors effectuer le travail à temps supplémentaire;
- 7.05 Les salariés requis pour faire du temps supplémentaire, du lundi au vendredi, seront avisés en autant que possible l'avant-midi de la journée même où le travail supplémentaire est nécessaire. Les salariés devront être avisés en autant que possible avant le vendredi midi pour faire du temps supplémentaire à accomplir le samedi;
- 7.06 Le salarié qui complète deux (2) heures continues de travail à temps supplémentaire à la fin et comme suite à une journée normale de travail complétée aura droit à une période de repos de quinze (15) minutes sans perte de salaire;
- De plus, le salarié qui complète quatre (4) heures continues de travail à temps supplémentaire, à la fin et comme suite à une journée normale de travail complétée, recevra quatre dollars (\$4.00) comme allocation de repas;

ARTICLE 8 - PERIODE DE REPOS ET DE REPAS

- 8.01 Pour une meilleure utilisation de la cafétéria et pour le confort des employés l'usine sera divisée en deux troupes:
- Groupe A - Assemblage, peinture - emballage;
- Groupe B - Machinage, sablage - expédition;
- 8.02 Tous les employés auront droit à une période de repos payée de quinze (15) minutes au cours de chaque demi-journée de travail aux heures suivantes:
- Groupe A - a.m. = 9.27 hres - 9.42 hres
p.m. = 1.57 hres - 2.12 hres
- Groupe B - a.m. = 9.48 hres - 10.03 hres
p.m. = 2.18 hres - 2.33 hres
- 8.03 Tous les employés auront droit à une demi-heure non payée pour le diner aux heures suivantes:
- Groupe A - 11.30 hres - 12.00 hres
- Groupe B - 12.10 hres - 12.40 hres
- 8.04 Une période de cinq (5) minutes avant la fin de chaque période régulière de travail sera accordée à tous les employés dans le but de se préparer au départ et ils seront libres d'en disposer à leur gré;

ARTICLE 9 - ANCIENNETE

- 9.01 Les parties reconnaissent que, dans les limites et selon les conditions ci-après prévues, la sécurité et les préférences d'emploi augmentent, entre autres, en proportion de l'ancienneté;
- L'ancienneté signifie la période pendant laquelle un salarié est à l'emploi continu de la Compagnie depuis la date de son dernier embauchage;
- 9.02 Un salarié sera considéré en période de probation ou d'essai et ne sera pas inscrit sur la liste d'ancienneté tant qu'il n'aura pas complété un total de vingt-cinq (25) jours effectivement travaillés à l'intérieur de trois (3) mois de calendrier, après quoi il sera considéré comme un salarié régulier. La mise à pied, le licenciement, la suspension ou le congédiement d'un employé en suspension ou le congédiement d'un employé en probation ne fera l'objet d'aucun grief;
- 9.04 Dans les trente (30) jours suivant la signature des présentes, la Compagnie préparera une liste indiquant la dernière date d'embauchage de chaque salarié, le poste généralement occupé, de même que la dernière adresse et numéro de téléphone apparaissant sur les registres de la compagnie. Ladite liste sera affichée pour une période de trente (30) jours. A défaut de contestation par le salarié concerné, par écrit, déposée pendant ladite période d'affichage, la liste et son contenu seront considérés véridiques et officiels, et ne seront pas ouverts à contestation par la suite. Ladite liste sera révisée et réaffichée à tous les six (6) mois. Tout changement apporté à ladite liste pourra devenir l'objet d'une contestation déposée pendant la période d'affichage, à défaut de quoi la liste sera de nouveau considérée officielle, véridique et non ouverte à contestation;
- 9.05 L'ancienneté sera déterminée d'après le temps à l'emploi de la compagnie plus le temps perdu n'excédant pas une année:
- a) pour renvoi temporaire dû au manque de travail;
 - b) pour maternité;
 - c) pour absences autorisées par écrit par la compagnie pour raisons personnelles ou pour affaires de la Fraternité;

Si les absences autorisées selon le paragraphe c) ci-haut mentionné doivent se prolonger au-delà d'un (1) an, l'ancienneté se maintient mais cesse de s'accumuler au-delà de la première année d'absence;

9.06

Les promotions à des postes hors de l'unité de négociation ne sont pas assujettis aux dispositions de la présente convention collective;

Le salarié qui est promu à un poste hors de l'unité de négociation, verra son nom rayé de la liste d'ancienneté. Toutefois, s'il réintègre l'unité de négociation en moins de six (6) mois, il sera crédité de toute ancienneté acquise à l'intérieur de l'unité de négociation avant ladite promotion;

Après lesdits six (6) mois, un tel salarié ne pourra réintégrer l'unité de négociation qu'en cas de poste vacant non comblé selon la procédure à l'article 10.01 et comme salarié sans ancienneté sauf pour fins de vacances;

9.07

MAINTIEN DE L'ANCIENNETE

Dans les cas d'accident de travail l'ancienneté d'un travailleur se maintient et s'accumule sans limite de temps;

Dans le cas de maladie, elle s'accumule pendant un an et se maintient jusqu'à la fin de la deuxième année;

Pour les salariés ayant plus d'un an d'ancienneté, elle s'accumule pour la période correspondant à leur ancienneté jusqu'à concurrence du 18 mois et se maintient jusqu'à la fin de la deuxième année;

Cependant, pour les salariés ayant deux (2) ans ou plus d'ancienneté, elle se maintient jusqu'à la fin de la quatrième année;

9.08

Un salarié perdra toute ancienneté et son emploi sera considéré comme ayant été terminé si:

- a) il quitte volontairement l'emploi de la compagnie;
- b) il est licencié, ou il est congédié pour cause juste sans être réintégré suite à l'entente entre les deux parties ou suite au dépôt d'un grief selon l'article 14.06;
- c) il est mis-à-pied et néglige de se rapporter au travail dans les délais prévus à la procédure de rappel, sauf pour des raisons valables dont la preuve lui incombe;

- d) il est absent de son travail pour trois (3) jours consécutifs sans permission valable dont la preuve lui incombe;
- e) il est mis-à-pied pour une période égale à son ancienneté acquise au moment de sa mise à pied, ou douze (12) mois consécutifs, laquelle des deux périodes est la plus courte;
- f) il s'absente de son travail à raison d'accident ou de maladie au-delà de la période prévue pour le maintien de l'ancienneté à l'article 9.07;

- 9.09 a) Comme principe d'ordre social, l'Employeur convient de garder à son emploi jusqu'à l'âge de la retraite tel qu'établi par les gouvernements provincial et fédéral, tout employé ayant complété quinze (15) années de service et est âgé de 55 ans ou plus, et qui, par suite d'incapacité causée par la maladie, un accident de travail, est incapable de maintenir les normes minimales requises de façon générale;
- b) La compagnie pourra affecter cet employé à un autre travail pour lequel il est qualifié et qui n'aggrave pas son état. Si plusieurs emplois sont disponibles, l'employé aura le choix de l'emploi compte tenu de ses qualifications. Cet employé devra maintenir un rendement minimum de 60%;
- c) Le taux horaire de cet employé pourra être diminué dans une proportion égale à sa diminution de rendement, mais ne pourra être inférieur de 10% du taux de la tâche à laquelle il est affecté à moins qu'il puisse maintenir un rendement normal;
- 9.10 Lors de la mise à pied, le président de la Fraternité et les délégués de département, jouissent d'une ancienneté préférentielle en ce sens qu'ils sont les derniers mis à pied et les premiers rappelés au travail. Pour les délégués, cette ancienneté préférentielle s'appliquera sur une base départementale seulement. Ceux-ci ont le choix de se prévaloir ou non des dispositions de cet article;
- 9.11 Chaque salarié est tenu d'aviser la Compagnie promptement de tout changement d'adresse et de numéro de téléphone. La compagnie ne sera pas tenue responsable dans le cas où il s'avère impossible de communiquer avec un salarié qui néglige de donner un tel avis de changement;

ARTICLE 10 - AFFICHAGE DES POSTES

10.01

Un poste devenu vacant ou nouvellement créé qui doit être rempli en permanence sera affiché pendant trois (3) jours ouvrables. Le salarié pour lequel un tel poste peut représenter un transfert à une occupation supérieure ou égale à la sienne (du point de vue salaire de base) qui est intéressé audit poste, doit poser sa candidature dans les trois (3) jours dudit affichage;

L'avis d'affichage doit comporter les mentions suivantes:

- a) la désignation du poste vacant ou nouvellement créé;
- b) le nombre de postes même le cas échéant;
- c) les qualifications requises;
- d) le taux de salaire qui s'applique;

Le poste est accordé au salarié ayant le plus d'ancienneté, en autant qu'il réponde aux exigences normales du poste. Un salarié ayant obtenu un poste par voie d'affichage, ne pourra pas postuler à nouveau à un affichage pour une période de six (6) mois;

Le taux de salaire ne sera pas inférieur au plus bas taux payé dans l'usine pour le poste. Lorsque confirmé dans son poste, le salarié recevra le moindre du taux affiché pour le poste ou une augmentation de salaire de vingt-cinq cents (\$0.25) l'heure et des augmentations trimestrielles successives de vingt-cinq cents (\$0.25) l'heure jusqu'à ce que le taux affiché soit atteint. Cette clause est sujette au mécanisme prévu à la classification s'il y en a;

10.02

Peuvent être comblés à la discrétion de la compagnie et sans tenir compte de l'article 10.01, les postes vacants de façon temporaire à la suite des circonstances suivantes:

- a) accident ou maladie d'une durée de trois (3) mois;
- b) grossesse;
- c) permission d'absence ou absence sans permission;
- d) vacances;
- e) dans le cas où le poste ne durera pas plus que trente (30) jours;

Un poste vacant à la suite d'un accident ou d'une maladie qui dure plus que trois (3) mois, sera affiché dès lors selon les modalités et sujet aux conditions prévues à l'article 10.01;

Le poste à être rempli suite audit affichage sera toutefois comblé à la discrétion de la compagnie et sans tenir compte de l'article 10.01;

Le salarié malade ou accidenté réintégrera le poste qu'il occupait au moment de sa maladie ou son accident, à la fin de son absence, s'il revient au travail dans les délais prévus à l'article 9.07;

10.03 La compagnie doit faire son choix, en tenant compte de l'ancienneté, dans les trois (3) jours ouvrables suivant la fin de l'affichage;

10.04 Le salarié choisi pourra bénéficier d'une période d'essai d'un maximum de vingt-cinq (25) jours ouvrables afin de démontrer ses qualifications et aptitudes. Durant cette période, le salarié peut être retourné ou peut demander à être retourné à son ancien poste au taux de salaire prévalant à ce poste. Si la compagnie décide de mettre fin à la période d'essai avant l'écoulement de dix (10) jours ouvrables, il incombera à celle-ci d'en démontrer la justification. Dans ce cas, le poste est attribué au candidat suivant ayant le plus d'ancienneté ayant appliqué sur l'affichage aux conditions prévues à l'article 10.01;

10.05 Lorsque les qualifications occupationnelles telles que décrites en 10.04 au plus vieil employé sont discutées, une période raisonnable de formation ne devant pas excéder dix (10) jours ouvrables sera accordée lorsque demandée par l'employé, dans le but de démontrer ses qualifications occupationnelles;

Le fardeau de la preuve de l'application de la "période raisonnable d'essai" incombe à l'Employeur;

Si durant cette période l'employé ne démontre pas ses aptitudes à remplir le poste en question, il retourne à son ancien poste au taux de salaire prévalant avant son transfert; si également durant la période de formation l'employé désire retourner à son ancien poste il pourra le faire et ce au taux de salaire prévalant avant son transfert, dans ce cas le poste sera attribué au candidat suivant ayant le plus d'ancienneté sur la liste d'affichage selon la procédure normale;

- 10.06 La publication d'un affichage est valide pour une période de deux (2) mois de calendrier, avant d'être répétée s'il y a encore vacance;
- 10.07 La compagnie remettra copie de l'avis d'affichage au Président de la Fraternité, ou en son absence à un membre du comité d'usine, la veille de l'affichage;
- 10.08 Si aucun salarié ne postule ou n'obtient le poste affiché, l'Employeur pourra embaucher à l'extérieur à un taux de son choix, qui ne doit pas être supérieur au taux affiché. La différence entre le taux d'embauche et le taux affiché sera comblée par des augmentations de salaire trimestrielles successives de \$0.25 l'heure jusqu'à ce que le taux affiché soit atteint;

Cette clause est sujette au mécanisme prévu à la classification des tâches s'il y en a une;

ARTICLE 11 - ABOLITION DE POSTE

11.01

Le titulaire d'un poste qui remplit adéquatement les attributions et les responsabilités qui lui incombent ne peut être démis de son poste ou, s'il est du désir de l'Employeur de ce faire, il a le privilège d'être nommé à un poste équivalent sans perte de salaire et comportant les mêmes avantages;

ARTICLE 12 - MISE-A-PIED

- 12.01 Advenant que la Compagnie juge nécessaire de mettre à pied des salariés, les salariés les plus anciens seront les derniers à être mis à pied et les premiers à être rappelés en autant qu'ils puissent accomplir immédiatement les exigences normales du poste;
- Advenant l'instauration, selon l'article 40, d'un système de classifications, le salarié plus ancien qui déplace un autre salarié moins ancien, comme alternative à être mis à pied, sur un poste comportant un taux inférieur, recevra alors le taux inférieur pour la durée du déplacement;
- 12.02 Les employés seront avisés au moins trois (3) jours ouvrables précédant leur mise-à-pied. L'Employeur rencontrera au préalable le comité d'usine pour discuter des cas de mise-à-pied, et ce au moins la veille du jour de la remise des avis de mises-à-pied. Lors de cette rencontre, la compagnie remettra par écrit, au président de l'exécutif de l'usine:
1. Une liste du ou des salariés qui recevront un avis de mise-à-pied, comprenant leur assignation régulière (et actuelle s'il y a eu transfert), et leur ancienneté respective;
 2. La durée approximative de la mise-à-pied;
- S'il y a lieu durant la période mentionnée au paragraphe 12.02 ci-haut, l'Employeur rencontrera les salariés affectés par la mise-à-pied afin de déterminer le travail qu'ils seraient le plus aptes à accomplir. Cette rencontre aura toujours lieu en présence du membre désigné de l'exécutif syndical;
- 12.03 L'Employeur rencontrera le comité d'usine au moins une (1) semaine à l'avance de l'éventualité de mises-à-pied susceptibles de toucher dix (10) employés ou plus;
- 12.04 Si un employé est malade, accidenté ou mis à pied au moment des vacances annuelles, il recevra sa paye de vacances sur demande ou à son retour au travail;

ARTICLE 13 - PROCEDURE DE RAPPELS

- 13.01 Le nom des employés mis à pied sera inscrit sur une liste qui sera remise au président de l'union locale d'usine et affichée au tableau de la Fraternité;
- 13.02 Lors d'un rappel, les employés doivent être rappelés au travail dans l'ordre inverse de leur mise-à-pied;
- 13.03 L'employé qui a accepté de remplir un poste dans une autre section que la sienne a priorité selon son ancienneté sur les employés dont les noms sont sur la liste de rappel pour retourner à sa propre section s'il y a réembauchage;
- 13.04 Les employés rappelés au travail devront se rapporter à l'usine dans les cinq (5) jours ouvrables de l'expédition par lettre recommandée à la dernière adresse au livre de paye de l'Employeur. Copie de cette lettre est remise au Président de la Fraternité. Les cas de rappel seront aussi discutés avec le Président de la Fraternité;
- 13.05 Un employé n'est pas tenu d'accepter un rappel pour un emploi comportant un salaire inférieur à celui qu'il recevait lors de sa mise à pied. L'Employeur est tenu de le rappeler pour toute tâche y compris la sienne. Cette clause est sujette au mécanisme prévu à la classification s'il y en a une;
- 13.06 Un employé qui est déplacé de son emploi à l'occasion d'une mise-à-pied peut s'il le désire, retourner à son emploi lorsque la situation est redevenue normale. Toutefois, un employé qui le désire pourra continuer à occuper l'emploi auquel il a été déplacé ou qu'il a accepté à l'occasion d'un rappel, à condition que ce poste soit devenu vacant;
- Tel employé devra se soumettre aux dispositions de l'article 10 (affichage des tâches). (Si l'ancienneté de cet employé lui permet d'obtenir le poste auquel il avait été déplacé on soustraira de sa période de formation le temps que cet employé aura travaillé sur cette tâche lors de la période de mise-à-pied.)

ARTICLE 14 - PROCEDURE DE REGLEMENT DE GRIEF
ET D'ARBITRAGE

14.01

Dans la présente convention collective le mot "grief" signifie une mésentente relativement à l'application, à l'interprétation ou à la prétendue violation de l'une quelconque des dispositions de la convention collective. L'Employeur, la Fraternité et tout salarié visé par la présente convention peut déposer des griefs en suivant les dispositions prévues par le présent article;

Sous peine de nullité un grief doit être soumis par écrit, soit par le plaignant, soit par le délégué, dans les quinze (15) jours ouvrables de l'événement y donnant naissance ou la connaissance raisonnable par le plaignant de l'événement y donnant naissance. Dans ce dernier cas, il incombera au plaignant de démontrer qu'il ne pouvait raisonnablement en prendre connaissance avant;

14.02 a)

Les parties aux présentes désirent que les plaintes des salariés soient réglées aussi rapidement que possible, et il est convenu que de façon générale le salarié doit tenter de régler sa plainte avec son superviseur immédiat avant de se servir de la procédure de grief ci-après établie. A défaut d'entente:

b)

s'il désire soumettre un grief, le salarié devra, seul ou accompagné du délégué, présenter son grief à l'étape numéro 1 dans les délais prévus à l'article 14.01. Le grief sera traité de la manière et dans l'ordre ci-après établi:

ETAPE NO. 1

Le grief sera étudié par le contre-maître. Celui-ci remettra sa décision écrite dans les cinq (5) jours ouvrables suivants. A défaut d'une réponse ou d'un règlement:

ETAPE NO. 2

Si le salarié le désire, le grief pourra être référé par le délégué ou le représentant syndical pour étude au gérant de l'usine ou son délégué, le tout dans les dix (10) jours ouvrables de la date de la réponse ou de l'expiration du délai accordé pour répondre. Celui-ci remettra sa décision écrite à la Fraternité dans les dix (10) jours ouvrables suivants. A défaut d'une réponse ou d'un règlement;

ETAPE NO. 3

Le grief pourra être référé à l'arbitrage par l'une ou l'autre des parties en envoyant, par courrier recommandé un avis écrit à l'autre partie. Si aucun avis écrit demandant l'arbitrage n'est reçu dans les trente (30) jours suivant la décision à l'étape No. 2 ou, le cas échéant, l'expiration du délai accordé pour répondre, le grief sera considéré comme abandonné;

14.04

Tout grief qui survient directement entre l'Employeur et la Fraternité ainsi que les griefs d'interprétation de groupe ou de nature générale pourront être soumis par écrit à l'étape No. 2 par l'une ou l'autre des parties, le tout dans les dix (10) jours ouvrables suivant l'événement y donnant naissance;

Les délais limites prévus par le présent article ne pourront être modifiés que par une entente écrite entre les parties;

14.05

Toute décision ou entente écrite relativement à un grief conclue entre les représentants de l'Employeur et de la Fraternité sera finale et liera les parties et le salarié ou les salariés concernés;

14.06

La prétention d'un salarié autre qu'un salarié en probation à l'effet qu'il a été congédié ou suspendu sans cause, sera traitée comme un grief si soumise par écrit à l'étape No. 2, le tout dans les quinze (15) jours de calendrier de la date du congédiement ou de la suspension;

14.07

Lorsqu'un grief est soumis à l'arbitrage selon l'article 14.02, il sera soumis à tour de rôle à l'un des arbitres suivants:

Guy E. Dulude, c.r.
Raymond Leboeuf
Marc Boisvert
André Bergeron
Jean-Pierre Lussier
André Ladouceur
Claude Lauzon

Tout arbitre dont le nom apparaît sur cette liste et dont c'est le tour d'agir comme arbitre dans un arbitrage et qui refuse ou qui est dans l'impossibilité d'agir dans un délai de trois (3) mois, ne sera requis à nouveau d'agir comme arbitre que lorsque son nom reviendra en tête de liste en

rotation normale. Si aucun arbitre ne peut agir dans les délais ci-haut mentionnés, les parties tenteront de choisir un arbitre de consentement. A défaut de quoi l'une ou l'autre des parties pourra demander la nomination d'un tel arbitre par l'Honorable ministre du travail;

14.08

L'arbitre ne sera pas autorisé à rendre une décision incompatible avec les dispositions de la présente convention ou de changer, modifier, ajouter ou amender quelque partie que ce soit de celle-ci. La décision de l'arbitre rendue en accord avec le paragraphe sera finale et liera les parties et le ou les employés concernés;

14.09

Les procédures d'arbitrage seront menées de façon expéditive par les parties à cette convention. La décision de l'arbitre sera demandée au plus tard dans les trente (30) jours qui suivent la fin des plaidoiries, mais ce délai pourra être prolongé avec le consentement mutuel des parties;

Chaque partie assumera les frais et dépenses de ses représentants et de ses témoins, mais partagera les frais et dépenses de l'arbitre;

14.10

Un grief de congédiement ou de suspension pourra être réglé selon la procédure régulière ou à l'arbitrage de la manière suivante:

- a) en confirmant la mesure prise par la direction;
- b) en réinstallant l'employé avec pleine compensation pour la perte de temps subie à son taux régulier de base, moins tout montant d'argent ou de compensation qu'il a gagné ou qu'il aurait pu gagner durant sa suspension ou son congédiement;
- c) par toute autre décision entre a) et b) considérée juste et équitable dans toutes les circonstances de l'affaire;

14.11

Toute question qui n'a pas passé par toutes les étapes de la procédure régulière de la façon appropriée, ne peut pas être soumise à l'arbitrage. Toutefois, un vice de forme dans la rédaction du grief ne l'invalide pas;

ARTICLE 15 - DISCIPLINE

- 15.01 Copie de toute réprimande écrite, avis de suspension ou avis de congédiement est transmise sans délai au salarié concerné et au délégué;
- 15.02 Toute sanction sera donnée dans les quinze (15) jours de la connaissance définitive du fait donnant lieu à la sanction à moins que le salarié ne soit pas l'objet d'une suspension pour fins d'enquête, laquelle suspension ne peut pas durer plus que vingt et un (21) jours. Il est entendu que tout avis disciplinaire est motivé;
- 15.03 En cas de mesure disciplinaire, le fardeau de la preuve incombe à l'Employeur;
- 15.04 Toute mention disciplinaire est radiée et annulée du dossier de l'employé après six (6) mois;

ARTICLE 16 - SALAIRE - TAUX D'EMBAUCHE

- 16.01 L'Employeur convient d'accorder aux salariés ayant terminé leur période d'essai, les augmentations suivantes aux dates ci-après mentionnées:
- a) à compter de la signature de la convention collective:
\$0.40 l'heure;
 - b) à compter du 15 janvier 1986:
\$0.25 l'heure;
 - c) à compter du 15 juillet 1986:
\$0.20 l'heure;
 - d) à compter du 15 janvier 1987:
\$0.25 l'heure;
 - e) à compter du 15 juillet 1987:
\$0.20 l'heure;
- 16.02 Advenant une réduction par une loi ou un décret gouvernemental des heures de travail hebdomadaires à un niveau inférieur à celles prévues par la présente convention, la réduction des heures sera compensée;
- 16.03 A compter de la signature de cette convention le taux d'embauche minimum sera celui de l'Ordonnance No. 4 de la Commission du Salaire Minimum majoré de vingt-cinq cents \$0.25) l'heure;

ARTICLE 17 - CONTRAT A FORFAIT

17.01

L'Employeur convient de ne pas octroyer à des entrepreneurs extérieurs du travail effectué habituellement par les membres de l'unité de négociation, si cet octroi est la cause directe de mises-à-pied ou la cause directe du non rappel des salariés ayant au moins une (1) année d'ancienneté;

ARTICLE 18 - PAYE MINIMUM

18.01

Tout employé qui se présente au travail comme à l'ordinaire, sans avoir été avisé du contraire au préalable, et qui était au travail la journée normale précédente sera payé pour au moins quatre (4) heures à son taux moyen sauf dans les cas d'un arrêt de l'exploitation de l'usine ou d'un département résultant d'un cas de force majeure; (Act of God)

18.02

Tout employé rappelé au travail en dehors de ses heures régulières sera payé pour au moins deux (2) heures de travail au taux de temps et demi;

ARTICLE 19 - DISTRIBUTION DE LA PAYE

- 19.01 La Compagnie s'engage à effectuer la distribution de la paye le jeudi de chaque semaine dans une enveloppe cachetée au cours de la période de repos de l'après-midi;
- Si l'atelier est fermé le jeudi, la distribution se fera le jour précédent;
- 19.02 L'Employeur s'engage à inscrire sur les feuillets T-4, la cotisation syndicale annuelle;
- 19.03 L'Employeur doit remettre au salarié avec chaque paiement du salaire, un bulletin de paie qui comporte les mentions suivantes:
- 1.- les nom et prénom du salarié
 - 2.- le numéro d'assurance sociale du salarié
 - 3.- le nom de l'Employeur
 - 4.- la date du paiement et la période de travail qui correspond au paiement
 - 5.- le nombre d'heures régulières de travail
 - 6.- le salaire horaire régulier
 - 7.- le salaire brut
 - 8.- le montant de vacances accumulé
 - 9.- les déductions faites
 - 10.- le montant net payé;

ARTICLE 20 - FETES CHOMEES ET PAYEES

- 20.01 A) Les Fêtes chômées et payées seront les suivantes:
- Le Jour de l'An,
 Le lendemain du Jour de l'An,
 Le Vendredi Saint,
 Le Lundi de Pâques,
 La Fête de la Reine,
 La Saint-Jean Baptiste,
 La Confédération,
 La Fête du Travail,
 L'Action de Grâce,
 Le dernier jour de travail précédant le Jour de Noël,
 Le Jour de Noël,
 Le lendemain du Jour de Noël,
 Le dernier jour de travail précédant le Jour de l'An;
- B) Déplacement d'une Fête: si une Fête chômée survient un samedi ou un dimanche, elle est observée et payée le lundi suivant;
- 20.02 L'indemnité payable pour chaque jour de congé prévu à l'article ci-dessus est équivalente au taux moyen multiplié par le nombre d'heures normales de travail de cette journée;
- 20.03 Les Fêtes chômées et payées seront payées à tout salarié qui aura complété sa période de probation au service de la compagnie;
- 20.04 Si un jour de Fête payé survient pendant la période de Vacances d'un salarié, ce salarié aura droit à un jour de vacances additionnel payé;
- 20.05 Un salarié qui est absent de son travail en raison de mise en disponibilité temporaire forcée ou qui a été autorisé de s'absenter, conserve son droit au paiement du salaire des fêtes payées pourvu que telles absences n'excèdent pas quinze (15) jours ouvrables précédant la date du jour férié et les quinze (15) jours suivant le jour férié;

20.06

Pareillement, le salarié qui est absent de son travail pour cause de maladie ou d'accident, confirmé par un certificat de son médecin, conserve son droit au paiement du salaire des fêtes payées pourvu que telles absences, n'excèdent pas trente (30) jours ouvrables précédant la date du jour férié et les trente (30) jours suivant le jour férié. Les dispositions de ce paragraphe ne s'appliquent pas au salarié qui aurait normalement été mis à pied. Si le salarié bénéficie d'un indemnité de la C.S.S.T. ou de l'assurance-groupe, l'Employeur comble la différence entre ladite indemnité et le salaire qu'il aurait normalement gagné, le tout en conformité avec les dispositions du présent article;

20.07

Les avantages de cet article s'appliquent à tout salarié qui n'aura pas été absent plus de deux (2) heures le dernier jour ouvrable avant ou le premier jour ouvrable suivant le jour férié à moins qu'il n'ait été autorisé par la compagnie de s'absenter les deux (2) jours, ou que les raisons de son absence soient jugées bonnes et valables;

ARTICLE 21 - VACANCES PAYEES

21.01

Les employés auront droit à une allocation de vacances selon la cédule suivante:

<u>ANNEES DE SERVICE</u>	<u>% DU SALAIRE</u>	<u>SEMAINE DE VACANCES</u>
0 - 1 an	4%	2 semaines
1 - 4 ans	5%	2 semaines
4 - 7 ans	6%	3 semaines
7 - 10 ans	7%	3 semaines
10 - 11 ans	7-1/2%	3 semaines
11 - 18 ans	8%	4 semaines
18 - 25 ans	9%	4 semaines
25 - plus	10%	5 semaines

21.02

Les années de service seront calculées au premier (1er) mai de chaque année et la période de référence sera du premier (1er) mai au trente (30) avril pour le calcul de la paie de vacances;

21.03

A moins d'entente mutuelle contraire, il est entendu et convenu que la période de vacances sera cédulée pour les deux dernières semaines complètes du mois de juillet et la semaine suivante en août pour la durée de la présente convention, et les salariés seront avisés deux (2) mois à l'avance de la date exacte, que l'usine sera fermée pour telles vacances;

21.04

Si à cause du manque d'ouvrage l'usine devait être fermée pour une semaine supplémentaire à l'occasion de la vacance annuelle, les employés ayant droit à une quatrième semaine de vacances la prendront la semaine de la fermeture de l'usine;

La décision concernant cette quatrième semaine de fermeture devra être connue au plus tard le 30 mai de chaque année;

21.05

Tout salarié ayant droit à une quatrième et cinquième semaine de vacances, pourra les prendre à une date de son choix, mais pas dans la semaine qui précède ou qui suit la période de vacance annuelle de l'usine, après entente avec l'employeur, en tenant compte de l'ancienneté et des besoins de la production. Cette entente sera prise au moins quatre (4) semaines à l'avance;

21.06

Il est convenu que la paie de vacances doit être remise au salarié la veille de son départ pour ses vacances et par chèque séparé. Les déductions seront faites sur une base hebdomadaire correspondant au nombre de semaines couvertes par la paie de vacances;

ARTICLE 22 - CONGES SOCIAUX

Tout salarié ayant complété sa période de probation aura droit aux congés de décès pourvu qu'il s'agisse de jours ouvrables, le dernier étant le jour des funérailles sauf dans le cas du décès du conjoint alors que le dernier jour sera celui du surlendemain du jour des funérailles;

22.01 Cinq jours ouvrables à son salaire moyen à l'occasion du décès du conjoint du salarié;

Le conjoint comprend une personne de sexe opposé avec qui le salarié co-habite de façon ouverte et publiquement depuis une période ininterrompue de trois ans ou plus. La preuve de telle co-habitation incombe au salarié;

22.02 Trois (3) jours ouvrables à son salaire moyen, à l'occasion du décès des père, mère, frères, soeurs, fils, fille du salarié;

22.03 Deux (2) jours ouvrables à son salaire moyen à l'occasion du décès des beau-père, belle-mère, beau-frère, belle-soeur du salarié;

22.04 Dans le cas de la naissance d'un enfant, l'employé ayant terminé sa période de probation bénéficie d'un (1) jour de congé, ce jour étant celui de la naissance ou le jour de la sortie de l'épouse de l'hôpital, au choix du salarié, s'il coïncide avec un jour ouvrable pour l'employé concerné, c'est-à-dire si l'employé devait autrement se présenter au travail ce jour-là;

22.05 Sur demande de l'Employeur, le salarié devra fournir la preuve de l'évènement;

ARTICLE 23 - CONGE DE MATERNITE

23.01

Toute salariée enceinte ayant accumulé trois (3) mois d'ancienneté à droit à un congé sans solde pour maternité. La durée du congé s'établit comme suit:

- a) La salariée enceinte peut continuer son travail au cours de sa grossesse à la condition de produire un certificat de son médecin attestant qu'elle est apte à travailler, et à remplir les exigences normales de la tâche;
- b) La salariée doit revenir au travail entre le trentième (30) jour et le quatre-vingt-dixième (90) jour suivant l'accouchement. Toutefois, elle doit produire un certificat de son médecin attestant qu'elle est apte pour son travail régulier et elle doit aussi notifier la Compagnie sept (7) jours à l'avance de son retour au travail. En cas d'impossibilité de ce faire et sur présentation d'un certificat médical de son médecin, le délai pour le retour au travail sera prolongé jusqu'à concurrence d'une année de la date de l'arrêt de travail;
- c) L'ancienneté de la salariée en congé de maternité se maintient et s'accumule durant toute la période précédant son accouchement jusqu'à son retour au travail;

23.02

Nonobstant ce qui précède, la salariée enceinte qui a moins de trois (3) mois d'ancienneté et qui a terminé sa période de probation, pourra se prévaloir des présentes en autant qu'elle produise un certificat médical attestant qu'elle ne peut plus travailler à cause de sa grossesse;

ARTICLE 24 - CHAUSSURES-VETEMENTS

24.01

- A) GANTS: La Compagnie maintiendra la pratique courante de fournir des gants lorsque nécessaire aux employés affectés aux opérations suivantes:

Débitage
Colle chaude
Rabotage
Sablage (Pneumatique - "Bicycle"

- B) MASQUES: La Compagnie mettra à la disposition des employés des départements de machinage, sablage et de peinture des masques adéquats;
- C) LUNETTES: La Compagnie mettra à la disposition des employés des départements de débitage et machinage des lunettes protectrices adéquates;
- D) La Compagnie fournira des chaussures une (1) paire par année et des salopettes ou sarauls aux peintres (opérateurs de fusil à peindre). De plus, la Compagnie fournira des salopettes aux femmes affectées au travail sur glaze.
- E) La Compagnie fournira des chaussures, couvre-chaussures ou bottes appropriées ainsi qu'un tablier au préposé au polissage;
- F) La Compagnie fournira des tabliers et des gants aux essuyeurs (essuyeurs) de glaze ou de teinture qui en font la demande;
- G) La Compagnie fournira des tabliers aux opérateurs de débitage et de colle chaude qui en font la demande;
- H) La Compagnie continuera sa pratique de fournir des protège-oreilles aux salariés qui en font la demande;

ARTICLE 25 - ACCIDENT DE TRAVAIL

- 25.01 Si un employé accidenté doit se rendre chez un médecin de l'extérieur ou à l'hôpital pour être traité, et s'il n'est pas autorisé à reprendre le travail le même jour, il sera considéré à son travail habituel et payé au taux moyen pour le jour entier;
- 25.02 Lorsque l'employé qui a été victime d'un accident de travail et qui a été autorisé à reprendre le travail, doit s'absenter en dehors de l'usine pour subir des traitements additionnels en rapport avec l'accident dont il a été victime, il sera considéré à son travail et payé à son taux moyen pour le temps perdu pour tels soins. Il devra remettre à l'Employeur l'indemnité compensatrice qu'il recevra de la Commission des Accidents du Travail et signera un engagement à cet effet;
- 25.03
- a) Lorsque la réclamation d'un salarié accidenté au travail pour plus de deux (2) semaines est incontestable auprès de la Commission de la Santé et Sécurité au Travail, la Compagnie s'engage à lui verser au plus tard deux (2) semaines après l'accident et hebdomadairement par la suite des avances équivalentes aux prestations prévues par la loi des Accidents de Travail, et ce dans le cas où la Commission retarderait le paiement de l'indemnité à laquelle le salarié aurait droit;
 - b) L'Employeur fait ces avances pour un maximum de douze (12) semaines de la date de l'accident;
 - c) L'employé concerné s'engage à signer en faveur de l'employeur la cession de créance prévue par la Commission des Accidents du Travail;
 - d) Les chèques sont émis au nom de l'Employeur, pour la période couverte au paragraphe b. Photocopies des chèques seront remises à l'employé;
 - e) L'employé est tenu de rembourser les montants déjà versés par l'Employeur, progressivement selon les montants reçus de la Commission des Accidents du Travail;
 - f) A défaut de remboursement par l'employé, l'Employeur est autorisé à déduire progressivement les sommes déjà déboursées sur la paie de l'employé;
 - g) Cet article ne s'applique pas aux indemnités pour incapacité partielle permanente;

ARTICLE 26 - SECURITE - SANTE - HYGIENE

- 26.01 La Compagnie convient de maintenir de façon prioritaire des normes adéquates de sécurité, de santé et d'hygiène dans l'usine en vue de prévenir les accidents et les maladies industrielles. La compagnie accepte d'établir et de maintenir des conditions et des méthodes de travail assurant la santé, la sécurité et l'hygiène des salariés;
- 26.02 a) La Compagnie maintiendra une trousse de premiers soins dans l'usine. Les salariés y auront accès en présence d'un secouriste qualifié ou d'un contremaître, sauf en cas d'urgence;
- b) Dans les six (6) mois de la signature des présentes, la compagnie verra à assurer, durant les heures normales de travail, la présence à l'usine d'un secouriste qualifié acceptable par le comité de sécurité;
- 26.03 La Compagnie s'engage à fournir gratuitement et à entretenir l'équipement protecteur et les accessoires nécessaires pour assurer la santé, l'hygiène et la sécurité des salariés sur leur occupation, tel que requis par la loi. Les salariés verront à utiliser les équipements d'une façon normale;
- 26.04 Comité de sécurité:
- Le comité de sécurité sera formé de deux représentants des employés et de deux représentants de l'employeur.
- Il se réunira une fois par mois à jour fixe, à 13:00 heures ou à tout autre temps en cas d'urgence.
- Des procès-verbaux seront tenus à ces réunions dont copies seront remises à chacun des membres et une copie sera affichée sur un tableau d'affichage spécial de sécurité;
- 26.05 Fonctions du comité de sécurité:
- Le comité de sécurité dont les fonctions sont déterminées par la loi # 17 sur la santé et la sécurité au travail prendra entre autres choses connaissance des rapports d'accidents ainsi que des rapports d'inspection de l'usine et fera les recommandations nécessaires pour assurer la sécurité, la santé et l'hygiène des travailleurs.
- 26.06 Une inspection de l'usine sera faite à chaque mois, à jour fixe et dans la semaine précédant l'assemblée du comité soit deux représentants syndicaux et deux représentants de l'Employeur;

- 26.07 Si un employé juge une tâche dangereuse pour sa sécurité, il en avertit immédiatement son contremaître qui verra à éliminer les causes du danger. Si l'employé n'est pas satisfait, le contremaître devra convoquer immédiatement le comité de sécurité, qui pourra arrêter l'opération s'il la juge dangereuse pour l'employé, jusqu'à ce qu'un correctif y soit apporté;
- 26.08 En aucun temps, les salariés ne sont tenus de s'exposer au-delà des risques normaux du travail qui leur est assigné;
- 26.09 Si la compagnie ou le comité de sécurité, conviennent que le danger justifie le refus d'un salarié de remplir son poste, le salarié sera assigné à un autre poste disponible dans l'usine, en conformité avec les dispositions d'ancienneté et sans perte de salaire;
- 26.10 Si le comité juge que l'arrêt de travail n'est pas justifié, et que le salarié persiste dans son refus de travail, la compagnie ou le salarié en appellera à l'inspecteur du gouvernement pour enquête et décision. Entre-temps le salarié sera affecté à une autre opération disponible pour laquelle il est qualifié jusqu'à la décision de l'inspecteur ou jusqu'à ce qu'un correctif soit apporté;
- Si aucune autre opération pour laquelle l'employé est qualifié n'est disponible, l'Employeur ne sera pas obligé de payer l'employé pendant la période de temps qu'il n'a pas travaillé si la décision de l'inspecteur est à l'effet que l'opération n'était pas normalement dangereuse;
- 26.11 La Compagnie convoquera le membre de l'unité de négociation qui a déposé la plainte lorsqu'un inspecteur du gouvernement fera une visite au sujet de cette plainte;

ARTICLE 27 - SYSTEME D'ENCOURAGEMENT A PRIME.
ABOLITION - RETABLISSEMENT

- 27.01 A compter du 1er septembre 1981, le système de travail avec encouragement à prime existant chez l'Employeur est aboli à titre d'essai. Compte tenu de cette abolition, les employés et l'union s'engagent à collaborer avec l'Employeur afin de maintenir le niveau de productivité actuel et que le niveau de rendement moyen de l'usine demeure au moins à 90% dans le cadre du système actuel;
- 27.02 Par ailleurs, pour une période de six (6) mois à partir du 1er septembre 1981 et pour chaque période de six (6) mois par la suite, si l'Employeur constate que le rendement moyen de l'usine est inférieur à 85%, il pourra à sa discrétion, rétablir un système de travail avec prime au rendement selon les dispositions prévues à l'annexe "B" des présentes;
- 27.03 Lors de la réunion mensuelle spéciale entre l'Employeur et le comité d'usine, l'Employeur discute avec le comité d'usine de l'allure de travail des employés;
- 27.04 Advenant que l'Employeur rétablisse le système de travail avec prime au rendement selon les dispositions ci-haut, le taux de base des employés est alors respectivement celui existant à la signature de la convention collective de travail majoré de \$0.20 l'heure et des augmentations statutaires;
- 27.05 Dans le cas où la Fraternité conteste par grief les chiffres soumis par la compagnie concernant l'allure de travail des employés, la compagnie doit attendre la décision de l'arbitre avant de mettre en vigueur un système de prime au rendement. Lors de l'arbitrage, le fardeau de la preuve incombe à l'Employeur. Il est entendu que dans ce cas, l'arbitre est un ingénieur industriel;

ARTICLE 28 - COMITE D'USINE

- 28.01 Les employés seront représentés par un comité d'usine formé de cinq (5) délégués et d'un chef délégué choisis parmi et par eux-mêmes;
- 28.02 L'Employeur devra être informé des noms des membres du comité d'usine ainsi que du nom des personnes qui pourraient être appointées pour les remplacer;
- 28.03 Le comité d'usine a droit et est autorisé par et au nom des employés, à discuter et à régler avec l'Employeur toutes les questions en rapport avec les termes et conditions de la présente convention;
- 28.04 Les réunions entre le comité d'usine et l'Employeur devront être tenues durant les heures de travail sans perte de salaire, salaire moyen et en général une heure avant la fin de la journée régulière;
- 28.05 Il est entendu cependant que pas plus de trois (3) personnes en même temps ne devront siéger sur ce comité lors des réunions entre le comité d'usine et la compagnie;
- 28.06 La Compagnie convient que le délégué de département peut avec la permission de son contremaître, s'absenter de son poste de travail sans perte de salaire, pour enquêter ou discuter avec ce dernier de toute violation ou prétendue violation de la convention collective de travail. Cette permission ne sera pas refusée d'une façon abusive. Si la sécurité d'un salarié est en cause tel que décrit en 28.03, le comité de sécurité sera convoqué sans délai;

ARTICLE 29 - COMITE DE NEGOCIATION

- 29.01 Les employés seront représentés par un comité de négociation formé de quatre (4) personnes choisies parmi et par eux-mêmes et provenant de départements différents;
- 29.02 L'Employeur convient de rémunérer au taux moyen et à temps simple les membres du comité de négociation décrit en 31.01 jusqu'à concurrence de 60 heures totales (pour tout le comité et non pour chaque membre) de négociations en direct avec l'Employeur. Les heures de négociation en présence d'un officier du ministère du travail ne sont pas rémunérées.

ARTICLE 30 - FONDS DE SANTE ET DE BIEN-ETRE
DE LA FRATERNITE

30.01

L'Employeur s'engage à faire partie du fonds de santé et de bien-être de la Fraternité et à y contribuer chaque mois, pendant la durée de cette convention collective de travail y compris toute prolongation ou tout renouvellement de cette convention une somme d'argent d'un montant égal à un point six pour cent (1.6%) du total des gages bruts mensuels des employés qui sont assujettis à et couverts par ladite convention collective de travail, ou qui sont représentés par la Fraternité en conformité des termes de l'entente supplémentaire du fonds de santé et de bien-être de la Fraternité laquelle a été antérieurement, ou simultanément par les présentes, selon le cas, exécutée par les parties; ladite entente supplémentaire du fonds de santé et de bien-être de la Fraternité est incorporée dans et fait partie de cette convention et de toute convention collective de travail qui lui succédera par laquelle l'Employeur s'engage à participer et à contribuer au dit fonds, comprenant tout renouvellement ou toute prolongation desdites conventions comme s'ils étaient contenus dans ladite convention collective de travail avant son exécution; excepté cependant, que l'Employeur sera exempt de rapporter au fonds et de payer des contributions pour les employés nouvellement embauchés, avant le premier mois calendrier suivant immédiatement l'expiration de trente (30) jours de la date du commencement de leur emploi, sauf dans le cas des employés qui ont été antérieurement assurés par le fonds dans lequel cas l'Employeur rapportera ces employés au fonds et fera les contributions tel que requis dans cette convention, à partir du premier mois calendrier suivant immédiatement la date de commencement de tels employés;

30.02

A la demande de la Fraternité, la Compagnie acceptera la possibilité d'un changement au Fonds de Santé et de Bien-Etre de la Fraternité, à un taux n'excédant pas celui mentionné au paragraphe 32.01 ci-dessus;

ARTICLE 31 - PAYE DE JURE

31.01

Lorsqu'un employé est appelé à se présenter et à servir comme juré après qu'un subpoena lui a été signifié, la compagnie comble la différence entre les honoraires qu'il reçoit pour ce service alors qu'il est à la Cour et le salaire normal qu'il aurait reçu s'il avait travaillé;

ARTICLE 32 - LANGUE DE TRAVAIL

- 32.01 La langue de communication entre la Compagnie, le comité et les salariés est le Français;
- 32.02 La Compagnie et ses représentants devront s'adresser aux salariés en français ou en anglais dépendant de la langue du salarié. Dans le cas où la langue maternelle du salarié est autre que le français ou l'anglais, la compagnie et ses représentants s'adresseront à ce salarié de la meilleure façon possible pour obtenir une base de communication;
- 32.03 La Compagnie convient de prendre tous les moyens possibles et nécessaires pour obtenir un bon esprit de communication et s'assurer que les ordres, remarques et directives qui sont adressés à tous les salariés seront bien compris;

ARTICLE 33 - PERMISSION D'ABSENCE

- 33.01 Il est entendu que le délégué a un travail régulier dont il doit s'acquitter comme employé de l'Employeur, et s'il devient nécessaire, pour lui, de faire enquête ou de s'occuper d'un grief au cours des heures de travail, il ne quittera pas son travail avant d'avoir obtenu la permission de son contre-maître ou de son surveillant immédiat, laquelle permission ne sera pas refusée arbitrairement. La Compagnie paiera les heures régulières ainsi perdues par le délégué à son taux moyen;
- 33.02 Un maximum de cinq (5) salariés et le représentant désigné par la Fraternité ou ses membres pour assister à un congrès, assemblée ou autre activité syndicale légitime impliquant le salarié de l'unité de négociation, recevront une permission d'absence sans solde à cette fin aux conditions que:
- a) la permission d'absence sera demandée par la Fraternité par écrit au moins dix (10) jours ouvrables à l'avance;
 - b) il n'y aura plus de deux (2) salariés de la même classification et/ou du même département absents en même temps;
 - c) chaque permission d'absence ne sera pas pour plus de cinq (5) jours consécutifs;
 - d) il n'y aura qu'un maximum total de soixante-quinze (75) jours de congé à ce titre;
- 33.03 La demande doit être faite par écrit en mentionnant la date de départ du salarié, le motif et la durée de l'absence prévue. Elle doit parvenir à l'Employeur au moins cinq (5) jours ouvrables avant le départ prévu du ou des salarié(e)s.
- Dans les cas d'urgence, l'Employeur consent à libérer les salariés désignés à l'article 33.02 sur un avis oral du représentant syndical. Tel avis oral doit être confirmé par écrit dans les cinq (5) jours suivants;
- 33.04 L'Employeur convient de fournir à la Fraternité l'utilisation d'un babillard afin d'afficher des avis qui ont trait aux activités légitimes syndicales. Les avis qui peuvent être affichés sont les suivants: Avis des activités sociales et récréatives, avis concernant des élections et résultats desdites élections et nominations au sein de la Fraternité, avis des réunions de la Fraternité;

ARTICLE 34 - GREVE ET CONTRE-GREVE

34.01

Aucune grève ou cessation de travail ne sera autorisée par l'Union et il n'y aura pas de contre-grève de la part de l'Employeur au cours de la durée de la présente convention;

ARTICLE 35 - NON-RESPONSABILITE

35.01

Ni la Fraternité, ni ses représentants ne devront être tenus en faute ou responsables pour dommages, pour toutes grèves non autorisées, arrêt ou réduction de travail de toutes sortes, ni que l'Employeur ne sera responsable pour toute contre-grève de toutes sortes non autorisées.

ARTICLE 36 - VALIDITE DES CLAUSES

36.01

S'il advenait qu'une ou plusieurs des clauses de la présente convention soient ou deviennent nulles en vertu d'une législation fédérale ou provinciale, cette ou ces clauses seront nulles et non avenues sans affecter la validité des autres clauses;

ARTICLE 37 - LIMITATION DES AGENTS AUTORISES

37.01

La Fraternité avise par écrit l'Employeur du nom des délégués syndicaux et de ses représentants syndicaux et maintient cet avis à jour;

D'autre part, l'Employeur avise la Fraternité par écrit, des noms des personnes à qui les délégués ou les représentants syndicaux doivent s'adresser et maintient, lui aussi cette liste à jour;

37.02

Sur rendez-vous, l'Employeur ou son représentant s'engage à recevoir le représentant syndical dans les plus brefs délais pour discuter de tout sujet relatif à l'application de la convention collective;

ARTICLE 38 - CLASSIFICATION DES TACHES

38.01

Advenant que la Compagnie désirerait mettre sur pied un système de classification, celui-ci devra faire l'objet d'une entente entre les parties avant sa mise en application. Si les parties ne peuvent s'entendre, le litige pourra être référé en arbitrage par la Compagnie devant un arbitre spécialisé en pareille matière, choisi par les parties ou nommé par le Ministre du Travail;

ARTICLE 39 - CLAUSE SPECIALE

- 39.01 La Compagnie remettra au fonds du club social des employés la totalité des revenus de la cafétéria;
- 39.02 La Compagnie remettra au Fonds des employés de Canapar leur part en trop-perçu de l'assurance-chômage avant le 31 janvier de chaque année pour l'année précédente;
- 39.03 La compagnie mettra à la disposition des employés un téléphone isolé des bruits dans la mesure du possible;

ARTICLE 40 - DUREE DE LA CONVENTION

- 40.01 La présente convention entre en vigueur le jour de sa signature, et le demeurera jusqu'au 14 janvier 1988;
- 40.02 Les termes de cette convention demeureront en vigueur jusqu'à l'exercice par l'une ou l'autre des parties du droit à la grève ou au lockout selon les dispositions du Code du Travail;
- 40.03 EN FOI DE QUOI, les parties aux présentes ont signé à Anjou, Québec, ce

21 ième jour de mars

1985.

CANAPAR LTEE

FRATERNITE NATIONALE DES
CHARPENTIER-S-MENUISIER-S
FORESTIER-S TRAVAILLEUR-S D'USINE

(S) D. Rudie

(S) Louis Joseph Renous

(S) T. Mancone

(S) Louis Jean Chevry

TEMOIN

(S) A. Bédard

(S) L. St-Martin

(S) Michel Thibeau

Partie de première part

(S) Michel Perras

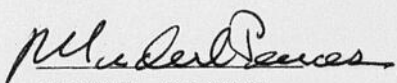
(S) Richard Auclair

Partie de seconde part

COPIE CONFORME


DAVID RUDIE

COPIE CONFORME


MICHEL PERRAS

A N N E X E " A "

1. Nonobstant l'Article 17.01, et nonobstant que la convention collective n'aura pas de portée rétroactive avant sa date de signature, les parties s'entendent que:
 - (a) l'augmentation de quarante cents (\$0.40) l'heure prévue à l'article 17.01 pour la signature de la convention sera appliquée également sur chaque heure travaillée à partir du 15 janvier 1985;
2. Chaque salarié à l'emploi de la Compagnie et au travail le 5 avril 1984 et encore à l'emploi de la Compagnie et au travail le 21 mars 1985 recevra comme boni de signature la somme de deux cents dollars (\$200.00) payable en deux tranches égales de cent dollars chacune, la première étant due le 18 avril 1985 et la deuxième étant due le 23 mai 1985. Le salarié qui démissionne, est congédié, est licencié, ou autrement perd son emploi avant le paiement de l'un ou l'autre de ces deux paiements égaux perdra tout droit aux paiements non encore effectués;

ANNEXE "B"

ARTICLE 129. SYSTEME D'ENCOURAGEMENT A PRIME.

- 129.01 Le système de travail à prime actuel est un système de temps alloués, selon lequel la tâche est mesurée et le salaire d'un employé calculé en multipliant le nombre d'unités complétées par le temps alloué pour chaque unité, divisé par le temps travaillé. Ce calcul représente la performance et l'efficacité de l'employé, ce qui sert de base pour calculer la prime à la production, s'il y a lieu. "Temps alloué." lorsqu'il apparaît dans le présent article, signifie le temps alloué par la compagnie et basé sur l'application d'un effort normal par un opérateur compétent.
- 129.02 Les temps alloués, classifiés standards, resteront en vigueur pour la durée de la présente convention, à moins qu'il n'y ait eu changement dans les méthodes ou les procédés de fabrication excédant cinq (5%) pour cent en plus ou en moins.
- 129.03 Les temps alloués sont établis de façon à permettre à l'employé de produire un travail qui rencontre les normes de qualité établies par la compagnie.
- 129.04 Pour conserver son droit au salaire minimum de son grade, un employé devra produire un rendement non inférieur à soixante pour cent (60%) des normes établies pour son travail. Si son rendement est inférieur à ce pourcentage, il devra fournir des explications raisonnables quant à l'état de sa production. Si nécessaire, les standards feront l'objet d'une nouvelle étude, d'abord par le bureau de génie industriel de la compagnie et, en cas de différent par une firme indépendante d'ingénieurs industriels, dont le choix satisfera les deux parties. La décision de cette firme sera finale et liera les deux parties. Les frais de cette étude seront assumés par la compagnie et sur la base de 50/50. Si le standard s'avère correct, l'employé devra voir à augmenter son rendement, selon les normes et ce dans une période n'excédant pas dix (10) jours de travail et maintenir une production appropriée par la suite, sans quoi il sera sujet à renvoi. Si le standard s'avère injuste, il sera modifié en conséquence.

129.05

Majoration de repos.

- A) Tout standard de production contient des majorations minimum de 15%. Ces majorations couvrent fatigue, besoins personnels et délais.
1. La majoration allouée pour la fatigue est considérée de 7% minimum incluant les périodes de repos.
 2. La majoration allouée pour les besoins personnels qui couvre en outre les périodes de lavage avant les repas et à la fin de la journée de travail, est considérée de 5% pour toutes les occupations de l'usine.
 3. La majoration allouée pour les délais extérieurs au cycle est considérée de 3%.

129.06

Une Prime non-mesurée correspondant à leur performance moyenne est payée en plus au taux de base de chaque salarié affecté au plan boni dans les cas suivants:

- A) Opérations productives sans taux ou qu'ils n'ont pas été établis.
- B) Ajustement des machines, nouveaux modèles et gabarits.
- C) Echantillons, gabarits et patrons affûtages.
- D) Réunion au bureau du gérant lors de discussion de griefs.
- E) Donner et recevoir les premiers soins.
- F) Pièces, matières, outils et équipement défectueux.
- G) Employé transféré à un nouveau poste ou temporairement à un travail qu'il ne connaît pas ou qu'il n'a pas fait depuis un certain temps.
- H) Fêtes payées tel que stipuler dans le contrat.
- I) Recevoir et retourner les scies et couteaux au préposé à l'affûtage.
- J) Toutes circonstances spéciales approuvées par le contremaître.

ARTICLE 29. SYSTEME D'ENCOURAGEMENT A PRIME / SUITE.

129.06

K) Maintenance de courte durée qui peut être faite.
par l'opérateur de la machine.

L) Certains employés qui ne savent pas lire ni écrire.

129.07

Les taux horaires moyens seront calculés à partir
de la moyenne cumulative hebdomadaire du rendement
de chaque employé affecté au plan boni.

Exemple de calcul:

SEMAINES	RENDEMENT	NO DE SEMAINES	RENDEMENT MOYEN CUMULATIF.
1	80% - 80	1	80%
2	90% - 170	2	85%
3	97% - 267	3	89%



Gouvernement du Québec
Ministre du Travail
Bureau du commissaire
général du travail

DÉPÔT

Dépôt N°:

8 5 0 5 0 2 9

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

03476-9

Objet	☒ 1 ^{ère} convention ☒ Renouvellement ☐ Entente ☐ Autres			Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances		M-18089-03
Date	Signature	Réception	Durée	Du	Au	Nombre de salariés régis par la convention collective
	85-03-21	85-04-19		85-03-21	88-01-14	85

Association	Employeur
☒ Déposant La Fraternité Nationale des Charpentiers-Menuisiers Forestiers et Trav. d'Usines Att.: M. Michel Perras 3750 boul Crémazie E., ch. 200 Montréal, Qué H2A 1B6	☐ Déposant Canapar Limitée 11060 rue Parkway Ville d'Anjou, Qué H1J 1R6
☐ Déposant, si autre que les parties	Région 06-06 Activité 2629 (5) Affiliation 10

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

1 ☐ 2 ☐ 3 ☐ 4 ☐ 5 ☐ 6 ☐ 7 ☐ 8 ☐ 9 ☐ 10 ☐ 11 ☐

Voir au verso pour les codes

Remarques

Pour le commissaire général du travail

Signature

Date

Céline Carrette /sg

85-05-07

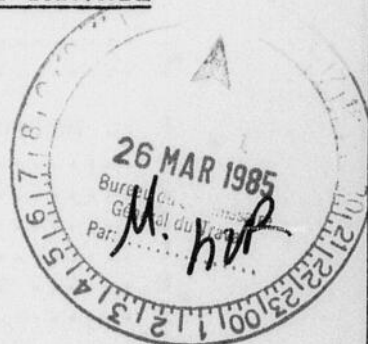
Pour renseignements

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

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

RECHERCHE

18089-03

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

ENTRE: CANAPAR LTEE,

Ci-après désignée la "COMPAGNIE"
ou "L'EMPLOYEUR"

PARTIE DE PREMIERE PART

E T : FRATERNITE NATIONALE DES CHARPENTIER-
MENUISIERS FORESTIERS TRAVAILLEURS
D'USINES,

Ci-après désignée la "FRATERNITE"

PARTIE DE SECONDE PART



TABLE DES MATIERES

<u>ARTICLE</u>	<u>PAGE</u>
1.- RECONNAISSANCE	1
2.- SECURITE SYNDICALE	2
3.- TEXTE OFFICIEL, IMPRESSION ET DISTRIBUTION DE LA CONVENTION ..	3
4.- NON DISCRIMINATION	4
5.- PRATIQUES ETABLIES	5
6.- HEURES DE TRAVAIL	6
7.- TEMPS SUPPLEMENTAIRE.....	7
8.- PERIODE DE REPOS ET DE REPAS	8
9.- ANCIENNETE	9
10.- AFFICHAGE DES POSTES	12
11.- ABOLITION DE POSTE	15
12.- MISE-A-PIED	16
13.- PROCEDURE DE RAPPELS.....	17
14.- PROCEDURE DE REGLEMENT DE GRIEF ET D'ARBITRAGE	18
15.- DISCIPLINE	21
16.- SALAIRE - TAUX D'EMBAUCHE	22
17.- CONTRAT A FORFAIT	23
18.- PAYE MINIMUM	24
19.- DISTRIBUTION DE LA PAYE	25
20.- FETES CHOMEES ET PAYEES	26
21.- VACANCES PAYEES	28
22.- CONGES SOCIAUX	29
23.- CONGE DE MATERNITE	30
24.- CHAUSSURES - VETEMENTS	31
25.- ACCIDENT DE TRAVAIL	32
26.- SECURITE - SANTE - HYGIENE	33
27.- SYSTEME D'ENCOURAGEMENT A PRIME, ABOLITION - RETABLISSEMENT	35
28.- COMITE D'USINE	36
29.- COMITE DE NEGOCIATION	37
30.- FONDS DE SANTE ET DE BIEN-ETRE DE LA FRATERNITE.....	38
31.- PAYE DE JURE	39
32.- LANGUE DE TRAVAIL	40
33.- PERMISSION D'ABSENCE	41
34.- GREVE ET CONTRE-GREVE	42
35.- NON-RESPONSABILITE	43
36.- VALIDITE DES CLAUSES	44
37.- LIMITATION DES AGENTS AUTORISES ...	45
38.- CLASSIFICATION DES TACHES	46
39.- CLAUSE SPECIALE	47
40.- DUREE DE LA CONVENTION	48
ANNEXE "A"	49
ANNEXE "B"	50

ARTICLE 1 - RECONNAISSANCE

- 1.01 L'Employeur reconnaît que la Fraternité est dûment accréditée par le Ministère du Travail et de la Main-d'Oeuvre du Québec et qu'elle est conséquemment la seule agence autorisée à négocier une convention collective de travail pour tous les salariés au sens du Code du Travail à l'exception des employés à temps partiel et de bureau;
- 1.02 Les contremaîtres ne feront pas le travail de production ou de manutention normalement effectué par les salariés de l'unité de négociation, sauf en cas de:
- a) recherche ou expérimentation quant aux nouveaux produits et/ou procédures ou procédés de travail;
 - b) gabarit, dessin et fabrication des échantillons;
 - c) entraînement du personnel;
 - d) vérification des procédures et procédés de travail;
 - e) urgence: situation qui demande attention immédiate;
- 1.03 La Fraternité reconnaît à l'Employeur le droit de diriger et d'administrer ses affaires conformément à ses obligations, mais de façon compatible avec les dispositions de la présente convention;

ARTICLE 2 -- SECURITE SYNDICALE

- 2.01 Tout salarié qui, après la signature de la présente convention, deviendra membre en règle de la Fraternité devra comme condition du maintien de son emploi le demeurer jusqu'à l'expiration de la présente convention;
- 2.02 De plus, tout salarié embauché par l'Employeur après la signature de la présente convention devra comme condition du maintien de son emploi, adhérer à la Fraternité à l'expiration de la période d'essai et demeurer membre en règle de la Fraternité jusqu'à l'expiration de la présente convention;
- 2.03 De plus, tout salarié embauché par l'Employeur après la signature de la présente convention devra comme condition du maintien de son emploi adhérer et demeurer membre en règle de la Fraternité jusqu'à l'expiration de la présente convention;
- 2.04 L'Employeur s'engage à déduire du salaire de chaque salarié l'équivalent de la cotisation syndicale uniforme tel que déterminé par la Fraternité;
- La Fraternité avisera l'Employeur par écrit, du montant à être déduit à titre de cotisation syndicale uniforme avant que l'Employeur ne soit obligé d'effectuer le prélèvement. Tout changement des cotisations syndicales tel que déterminé par la Fraternité sera communiqué par écrit par la Fraternité à l'Employeur trente (30) jours avant le premier jour du mois où un tel changement entrera en vigueur;
- 2.05 Toutes les sommes déduites par l'Employeur en vertu des dispositions de l'article 2.04 seront remises à la Fraternité mensuellement dans les quinze (15) jours qui suivront la dernière déduction, par chèque payable à la Fraternité nationale des charpentiers menuisiers, forestiers et travailleurs d'usines. Chaque remise sera accompagnée d'une liste en duplicata, indiquant les noms de chaque salarié à l'égard duquel une déduction a été faite, le montant déduit à l'égard de chaque salarié ainsi que le nombre d'heures travaillées dans la période correspondante.

ARTICLE 3 - TEXTE OFFICIEL, IMPRESSION ET
DISTRIBUTION DE LA CONVENTION.

- 3.01 Le texte officiel de la présente convention est le texte français;
- 3.02 L'Employeur contribuera un montant de \$200.00 à la Fraternité pour l'impression de la convention collective. La Fraternité remettra vingt (20) copies de la convention à l'Employeur;
- 3.03 La Fraternité fournira des copies de la convention collective à la compagnie qui en donnera une copie à chaque travailleur déjà à son emploi et à tout nouveau travailleur qui aura complété sa période de probation;

ARTICLE 4 - NON DISCRIMINATION

4.01

L'Employeur et la Fraternité conviennent qu'il n'y a aucune discrimination à l'égard d'un salarié en raison de la race, la couleur, l'orientation sexuelle, l'état civil, la religion, les convictions politiques, la langue ou l'origine ethnique ou nationale;

ARTICLE 5 - PRATIQUES ETABLIES5.01 STATIONNEMENT-

Les employés pourront garer leurs voitures sur le terrain de stationnement à l'arrière de l'usine, dans les limites de l'espace disponible;

5.02 OUTILS-

L'Employeur convient de fournir aux employés les outils que ce premier juge nécessaires aux besoins de la production et de remplacer les outils défectueux;

5.03 CAFETERIA-

L'Employeur continuera de mettre à la disposition des employés un local servant de cafétéria et dans lequel un traiteur pourra y maintenir des machines distributrices d'aliments et de boissons non alcoolisées. L'Employeur verra à la propreté de la cafétéria et continuera de mettre à la disposition des salariés les tables, chaises et bancs actuels;

Advenant que la compagnie décide d'augmenter le nombre de places disponibles à la cafétéria, ce sera le nombre de chaises qui devra être augmenté;

Les salariés verront à maintenir la cafétéria dans un état de propreté normal;

5.04 DEPARTEMENT DE PEINTURE-

Les employés du département de peinture jouiront d'une période additionnelle de cinq (5) minutes avant la fin de chaque période de travail pour fins de nettoyage;

5.05 SALLES DE TOILETTES-

La compagnie veillera à ce que le nettoyage des salles de toilettes soit fait sur une base journalière;

Les employés veilleront à maintenir les salles de toilettes dans un état de propreté normal;

ARTICLE 6 - HEURES DE TRAVAIL

6.01

La semaine régulière de travail sera de quarante (40) heures réparties de la façon suivante:

de 7:30 heures à 16:00 heures, avec une demi-heure non payée pour le diner;

Les heures régulières de travail pourront être changées après entente mutuelle entre l'Employeur et la Fraternité;

ARTICLE 7 - TEMPS SUPPLEMENTAIRE

- 7.01 Le travail à temps supplémentaire constitue tout travail exécuté en plus de la journée régulière ou de la semaine régulière de travail;
- 7.02 Sujet aux conditions ci-après prévues, il est entendu que les salariés seront libres d'accepter ou de refuser d'effectuer du temps supplémentaire;
- 7.03 Tout travail exécuté à temps supplémentaire est rémunéré de façon suivante:
- a) toutes les heures de travail consécutives à la journée régulière sont rémunérées au taux de salaire de base majoré à 50%;
 - b) toutes les heures de travail effectuées le samedi sont rémunérées au taux de salaire de base majoré à 50%;
 - c) toutes les heures de travail effectuées le dimanche ou un jour de congé férié et chômé sont rémunérées au taux de salaire de base majoré à 100%;
- 7.04 Lorsque la compagnie fera effectuer du temps supplémentaire, elle devra d'abord l'offrir au titulaire du poste. Si celui-ci refuse, elle doit l'offrir d'abord sur une base départementale et ensuite sur la base de l'usine, en tenant compte de l'ancienneté et de l'habileté des salariés à remplir les exigences normales requises par le travail à effectuer. Si la compagnie ne peut trouver de salariés qualifiés en nombre suffisant, le (les) salarié(s) qualifié(s) ayant le moins d'ancienneté doit alors effectuer le travail à temps supplémentaire;
- 7.05 Les salariés requis pour faire du temps supplémentaire, du lundi au vendredi, seront avisés en autant que possible l'avant-midi de la journée même où le travail supplémentaire est nécessaire. Les salariés devront être avisés en autant que possible avant le vendredi midi pour faire du temps supplémentaire à accomplir le samedi;
- 7.06 Le salarié qui complète deux (2) heures continues de travail à temps supplémentaire à la fin et comme suite à une journée normale de travail complétée aura droit à une période de repos de quinze (15) minutes sans perte de salaire;
- De plus, le salarié qui complète quatre (4) heures continues de travail à temps supplémentaire, à la fin et comme suite à une journée normale de travail complétée, recevra quatre dollars (\$4.00) comme allocation de repas;

ARTICLE 8 - PERIODE DE REPOS ET DE REPAS

- 8.01 Pour une meilleure utilisation de la cafétéria et pour le confort des employés l'usine sera divisée en deux troupes:
- Groupe A - Assemblage, peinture - emballage;
- Groupe B - Machinage, sablage - expédition;
- 8.02 Tous les employés auront droit à une période de repos payée de quinze (15) minutes au cours de chaque demi-journée de travail aux heures suivantes:
- Groupe A - a.m. = 9.27 hres - 9.42 hres
p.m. = 1.57 hres - 2.12 hres
- Groupe B - a.m. = 9.48 hres - 10.03 hres
p.m. = 2.18 hres - 2.33 hres
- 8.03 Tous les employés auront droit à une demi-heure non payée pour le diner aux heures suivantes:
- Groupe A - 11.30 hres - 12.00 hres
- Groupe B - 12.10 hres - 12.40 hres
- 8.04 Une période de cinq (5) minutes avant la fin de chaque période régulière de travail sera accordée à tous les employés dans le but de se préparer au départ et ils seront libres d'en disposer à leur gré;

ARTICLE 9 - ANCIENNETE

- 9.01 Les parties reconnaissent que, dans les limites et selon les conditions ci-après prévues, la sécurité et les préférences d'emploi augmentent, entre autres, en proportion de l'ancienneté;
- L'ancienneté signifie la période pendant laquelle un salarié est à l'emploi continu de la Compagnie depuis la date de son dernier embauchage;
- 9.02 Un salarié sera considéré en période de probation ou d'essai et ne sera pas inscrit sur la liste d'ancienneté tant qu'il n'aura pas complété un total de vingt-cinq (25) jours effectivement travaillés à l'intérieur de trois (3) mois de calendrier, après quoi il sera considéré comme un salarié régulier. La mise à pied, le licenciement, la suspension ou le congédiement d'un employé en suspension ou le congédiement d'un employé en probation ne fera l'objet d'aucun grief;
- 9.04 Dans les trente (30) jours suivant la signature des présentes, la Compagnie préparera une liste indiquant la dernière date d'embauchage de chaque salarié, le poste généralement occupé, de même que la dernière adresse et numéro de téléphone apparaissant sur les registres de la compagnie. Ladite liste sera affichée pour une période de trente (30) jours. A défaut de contestation par le salarié concerné, par écrit, déposée pendant ladite période d'affichage, la liste et son contenu seront considérés véridiques et officiels, et ne seront pas ouverts à contestation par la suite. Ladite liste sera révisée et réaffichée à tous les six (6) mois. Tout changement apporté à ladite liste pourra devenir l'objet d'une contestation déposée pendant la période d'affichage, à défaut de quoi la liste sera de nouveau considérée officielle, véridique et non ouverte à contestation;
- 9.05 L'ancienneté sera déterminée d'après le temps à l'emploi de la compagnie plus le temps perdu n'excédant pas une année:
- a) pour renvoi temporaire dû au manque de travail;
 - b) pour maternité;
 - c) pour absences autorisées par écrit par la compagnie pour raisons personnelles ou pour affaires de la Fraternité;

Si les absences autorisées selon le paragraphe c) ci-haut mentionné doivent se prolonger au-delà d'un (1) an, l'ancienneté se maintient mais cesse de s'accumuler au-delà de la première année d'absence;

9.06

Les promotions à des postes hors de l'unité de négociation ne sont pas assujettis aux dispositions de la présente convention collective;

Le salarié qui est promu à un poste hors de l'unité de négociation, verra son nom rayé de la liste d'ancienneté. Toutefois, s'il réintègre l'unité de négociation en moins de six (6) mois, il sera crédité de toute ancienneté acquise à l'intérieur de l'unité de négociation avant ladite promotion;

Après lesdits six (6) mois, un tel salarié ne pourra réintégrer l'unité de négociation qu'en cas de poste vacant non comblé selon la procédure à l'article 10.01 et comme salarié sans ancienneté sauf pour fins de vacances;

9.07

MAINTIEN DE L'ANCIENNETE

Dans les cas d'accident de travail l'ancienneté d'un travailleur se maintient et s'accumule sans limite de temps;

Dans le cas de maladie, elle s'accumule pendant un an et se maintient jusqu'à la fin de la deuxième année;

Pour les salariés ayant plus d'un an d'ancienneté, elle s'accumule pour la période correspondant à leur ancienneté jusqu'à concurrence du 18 mois et se maintient jusqu'à la fin de la deuxième année;

Cependant, pour les salariés ayant deux (2) ans ou plus d'ancienneté, elle se maintient jusqu'à la fin de la quatrième année;

9.08

Un salarié perdra toute ancienneté et son emploi sera considéré comme ayant été terminé si:

- a) il quitte volontairement l'emploi de la compagnie;
- b) il est licencié, ou il est congédié pour cause juste sans être réintégré suite à l'entente entre les deux parties ou suite au dépôt d'un grief selon l'article 14.06;
- c) il est mis-à-pied et néglige de se rapporter au travail dans les délais prévus à la procédure de rappel, sauf pour des raisons valables dont la preuve lui incombe;

- d) il est absent de son travail pour trois (3) jours consécutifs sans permission valable dont la preuve lui incombe;
- e) il est mis-à-pied pour une période égale à son ancienneté acquise au moment de sa mise à pied, ou douze (12) mois consécutifs, laquelle des deux périodes est la plus courte;
- f) il s'absente de son travail à raison d'accident ou de maladie au-delà de la période prévue pour le maintien de l'ancienneté à l'article 9.07;

- 9.09 a) Comme principe d'ordre social, l'Employeur convient de garder à son emploi jusqu'à l'âge de la retraite tel qu'établi par les gouvernements provincial et fédéral, tout employé ayant complété quinze (15) années de service et est âgé de 55 ans ou plus, et qui, par suite d'incapacité causée par la maladie, un accident de travail, est incapable de maintenir les normes minimales requises de façon générale;
- b) La compagnie pourra affecter cet employé à un autre travail pour lequel il est qualifié et qui n'aggrave pas son état. Si plusieurs emplois sont disponibles, l'employé aura le choix de l'emploi compte tenu de ses qualifications. Cet employé devra maintenir un rendement minimum de 60%;
- c) Le taux horaire de cet employé pourra être diminué dans une proportion égale à sa diminution de rendement, mais ne pourra être inférieur de 10% du taux de la tâche à laquelle il est affecté à moins qu'il puisse maintenir un rendement normal;
- 9.10 Lors de la mise à pied, le président de la Fraternité et les délégués de département, jouissent d'une ancienneté préférentielle en ce sens qu'ils sont les derniers mis à pied et les premiers rappelés au travail. Pour les délégués, cette ancienneté préférentielle s'appliquera sur une base départementale seulement. Ceux-ci ont le choix de se prévaloir ou non des dispositions de cet article;
- 9.11 Chaque salarié est tenu d'aviser la Compagnie promptement de tout changement d'adresse et de numéro de téléphone. La compagnie ne sera pas tenue responsable dans le cas où il s'avère impossible de communiquer avec un salarié qui néglige de donner un tel avis de changement;

ARTICLE 10 - AFFICHAGE DES POSTES

10.01

Un poste devenu vacant ou nouvellement créé qui doit être rempli en permanence sera affiché pendant trois (3) jours ouvrables. Le salarié pour lequel un tel poste peut représenter un transfert à une occupation supérieure ou égale à la sienne (du point de vue salaire de base) qui est intéressé audit poste, doit poser sa candidature dans les trois (3) jours dudit affichage;

L'avis d'affichage doit comporter les mentions suivantes:

- a) la désignation du poste vacant ou nouvellement créé;
- b) le nombre de postes même le cas échéant;
- c) les qualifications requises;
- d) le taux de salaire qui s'applique;

Le poste est accordé au salarié ayant le plus d'ancienneté, en autant qu'il réponde aux exigences normales du poste. Un salarié ayant obtenu un poste par voie d'affichage, ne pourra pas postuler à nouveau à un affichage pour une période de six (6) mois;

Le taux de salaire ne sera pas inférieur au plus bas taux payé dans l'usine pour le poste. Lorsque confirmé dans son poste, le salarié recevra le moindre du taux affiché pour le poste ou une augmentation de salaire de vingt-cinq cents (\$0.25) l'heure et des augmentations trimestrielles successives de vingt-cinq cents (\$0.25) l'heure jusqu'à ce que le taux affiché soit atteint. Cette clause est sujette au mécanisme prévu à la classification s'il y en a;

10.02

Peuvent être comblés à la discrétion de la compagnie et sans tenir compte de l'article 10.01, les postes vacants de façon temporaire à la suite des circonstances suivantes:

- a) accident ou maladie d'une durée de trois (3) mois;
- b) grossesse;
- c) permission d'absence ou absence sans permission;
- d) vacances;
- e) dans le cas où le poste ne durera pas plus que trente (30) jours;

Un poste vacant à la suite d'un accident ou d'une maladie qui dure plus que trois (3) mois, sera affiché dès lors selon les modalités et sujet aux conditions prévues à l'article 10.01;

Le poste à être rempli suite audit affichage sera toutefois comblé à la discrétion de la compagnie et sans tenir compte de l'article 10.01;

Le salarié malade ou accidenté réintégrera le poste qu'il occupait au moment de sa maladie ou son accident, à la fin de son absence, s'il revient au travail dans les délais prévus à l'article 9.07;

10.03 La compagnie doit faire son choix, en tenant compte de l'ancienneté, dans les trois (3) jours ouvrables suivant la fin de l'affichage;

10.04 Le salarié choisi pourra bénéficier d'une période d'essai d'un maximum de vingt-cinq (25) jours ouvrables afin de démontrer ses qualifications et aptitudes. Durant cette période, le salarié peut être retourné ou peut demander à être retourné à son ancien poste au taux de salaire prévalant à ce poste. Si la compagnie décide de mettre fin à la période d'essai avant l'écoulement de dix (10) jours ouvrables, il incombera à celle-ci d'en démontrer la justification. Dans ce cas, le poste est attribué au candidat suivant ayant le plus d'ancienneté ayant appliqué sur l'affichage aux conditions prévues à l'article 10.01;

10.05 Lorsque les qualifications occupationnelles telles que décrites en 10.04 au plus vieil employé sont discutées, une période raisonnable de formation ne devant pas excéder dix (10) jours ouvrables sera accordée lorsque demandée par l'employé, dans le but de démontrer ses qualifications occupationnelles;

Le fardeau de la preuve de l'application de la "période raisonnable d'essai" incombe à l'Employeur;

Si durant cette période l'employé ne démontre pas ses aptitudes à remplir le poste en question, il retourne à son ancien poste au taux de salaire prévalant avant son transfert; si également durant la période de formation l'employé désire retourner à son ancien poste il pourra le faire et ce au taux de salaire prévalant avant son transfert, dans ce cas le poste sera attribué au candidat suivant ayant le plus d'ancienneté sur la liste d'affichage selon la procédure normale;

- 10.06 La publication d'un affichage est valide pour une période de deux (2) mois de calendrier, avant d'être répétée s'il y a encore vacance;
- 10.07 La compagnie remettra copie de l'avis d'affichage au Président de la Fraternité, ou en son absence à un membre du comité d'usine, la veille de l'affichage;
- 10.08 Si aucun salarié ne postule ou n'obtient le poste affiché, l'Employeur pourra embaucher à l'extérieur à un taux de son choix, qui ne doit pas être supérieur au taux affiché. La différence entre le taux d'embauche et le taux affiché sera comblée par des augmentations de salaire trimestrielles successives de \$0.25 l'heure jusqu'à ce que le taux affiché soit atteint;

Cette clause est sujette au mécanisme prévu à la classification des tâches s'il y en a une;

ARTICLE 11 - ABOLITION DE POSTE

11.01

Le titulaire d'un poste qui remplit adéquatement les attributions et les responsabilités qui lui incombent ne peut être démis de son poste ou, s'il est du désir de l'Employeur de ce faire, il a le privilège d'être nommé à un poste équivalent sans perte de salaire et comportant les mêmes avantages;

ARTICLE 12 - MISE-A-PIED

- 12.01 Advenant que la Compagnie juge nécessaire de mettre à pied des salariés, les salariés les plus anciens seront les derniers à être mis à pied et les premiers à être rappelés en autant qu'ils puissent accomplir immédiatement les exigences normales du poste;
- Advenant l'instauration, selon l'article 40, d'un système de classifications, le salarié plus ancien qui déplace un autre salarié moins ancien, comme alternative à être mis à pied, sur un poste comportant un taux inférieur, recevra alors le taux inférieur pour la durée du déplacement;
- 12.02 Les employés seront avisés au moins trois (3) jours ouvrables précédant leur mise-à-pied. L'Employeur rencontrera au préalable le comité d'usine pour discuter des cas de mise-à-pied, et ce au moins la veille du jour de la remise des avis de mises-à-pied. Lors de cette rencontre, la compagnie remettra par écrit, au président de l'exécutif de l'usine:
1. Une liste du ou des salariés qui recevront un avis de mise-à-pied, comprenant leur assignation régulière (et actuelle s'il y a eu transfert), et leur ancienneté respective;
 2. La durée approximative de la mise-à-pied;
- S'il y a lieu durant la période mentionnée au paragraphe 12.02 ci-haut, l'Employeur rencontrera les salariés affectés par la mise-à-pied afin de déterminer le travail qu'ils seraient le plus aptes à accomplir. Cette rencontre aura toujours lieu en présence du membre désigné de l'exécutif syndical;
- 12.03 L'Employeur rencontrera le comité d'usine au moins une (1) semaine à l'avance de l'éventualité de mises-à-pied susceptibles de toucher dix (10) employés ou plus;
- 12.04 Si un employé est malade, accidenté ou mis à pied au moment des vacances annuelles, il recevra sa paye de vacances sur demande ou à son retour au travail;

ARTICLE 13 - PROCEDURE DE RAPPELS

- 13.01 Le nom des employés mis à pied sera inscrit sur une liste qui sera remise au président de l'union locale d'usine et affichée au tableau de la Fraternité;
- 13.02 Lors d'un rappel, les employés doivent être rappelés au travail dans l'ordre inverse de leur mise-à-pied;
- 13.03 L'employé qui a accepté de remplir un poste dans une autre section que la sienne a priorité selon son ancienneté sur les employés dont les noms sont sur la liste de rappel pour retourner à sa propre section s'il y a réembauchage;
- 13.04 Les employés rappelés au travail devront se rapporter à l'usine dans les cinq (5) jours ouvrables de l'expédition par lettre recommandée à la dernière adresse au livre de paye de l'Employeur. Copie de cette lettre est remise au Président de la Fraternité. Les cas de rappel seront aussi discutés avec le Président de la Fraternité;
- 13.05 Un employé n'est pas tenu d'accepter un rappel pour un emploi comportant un salaire inférieur à celui qu'il recevait lors de sa mise à pied. L'Employeur est tenu de le rappeler pour toute tâche y compris la sienne. Cette clause est sujette au mécanisme prévu à la classification s'il y en a une;
- 13.06 Un employé qui est déplacé de son emploi à l'occasion d'une mise-à-pied peut s'il le désire, retourner à son emploi lorsque la situation est redevenue normale. Toutefois, un employé qui le désire pourra continuer à occuper l'emploi auquel il a été déplacé ou qu'il a accepté à l'occasion d'un rappel, à condition que ce poste soit devenu vacant;
- Tel employé devra se soumettre aux dispositions de l'article 10 (affichage des tâches). (Si l'ancienneté de cet employé lui permet d'obtenir le poste auquel il avait été déplacé on soustraira de sa période de formation le temps que cet employé aura travaillé sur cette tâche lors de la période de mise-à-pied.)

ARTICLE 14 - PROCEDURE DE REGLEMENT DE GRIEF
ET D'ARBITRAGE

14.01 Dans la présente convention collective le mot "grief" signifie une mésentente relativement à l'application, à l'interprétation ou à la prétendue violation de l'une quelconque des dispositions de la convention collective. L'Employeur, la Fraternité et tout salarié visé par la présente convention peut déposer des griefs en suivant les dispositions prévues par le présent article;

Sous peine de nullité un grief doit être soumis par écrit, soit par le plaignant, soit par le délégué, dans les quinze (15) jours ouvrables de l'événement y donnant naissance ou la connaissance raisonnable par le plaignant de l'événement y donnant naissance. Dans ce dernier cas, il incombera au plaignant de démontrer qu'il ne pouvait raisonnablement en prendre connaissance avant;

14.02 a) Les parties aux présentes désirent que les plaintes des salariés soient réglées aussi rapidement que possible, et il est convenu que de façon générale le salarié doit tenter de régler sa plainte avec son superviseur immédiat avant de se servir de la procédure de grief ci-après établie. A défaut d'entente:

b) s'il désire soumettre un grief, le salarié devra, seul ou accompagné du délégué, présenter son grief à l'étape numéro 1 dans les délais prévus à l'article 14.01. Le grief sera traité de la manière et dans l'ordre ci-après établi:

ETAPE NO. 1

Le grief sera étudié par le contre-maître. Celui-ci remettra sa décision écrite dans les cinq (5) jours ouvrables suivants. A défaut d'une réponse ou d'un règlement:

ETAPE NO. 2

Si le salarié le désire, le grief pourra être référé par le délégué ou le représentant syndical pour étude au gérant de l'usine ou son délégué, le tout dans les dix (10) jours ouvrables de la date de la réponse ou de l'expiration du délai accordé pour répondre. Celui-ci remettra sa décision écrite à la Fraternité dans les dix (10) jours ouvrables suivants. A défaut d'une réponse ou d'un règlement;

ETAPE NO. 3

Le grief pourra être référé à l'arbitrage par l'une ou l'autre des parties en envoyant, par courrier recommandé un avis écrit à l'autre partie. Si aucun avis écrit demandant l'arbitrage n'est reçu dans les trente (30) jours suivant la décision à l'étape No. 2 ou, le cas échéant, l'expiration du délai accordé pour répondre, le grief sera considéré comme abandonné;

14.04 Tout grief qui survient directement entre l'Employeur et la Fraternité ainsi que les griefs d'interprétation de groupe ou de nature générale pourront être soumis par écrit à l'étape No. 2 par l'une ou l'autre des parties, le tout dans les dix (10) jours ouvrables suivant l'événement y donnant naissance;

Les délais limites prévus par le présent article ne pourront être modifiés que par une entente écrite entre les parties;

14.05 Toute décision ou entente écrite relativement à un grief conclue entre les représentants de l'Employeur et de la Fraternité sera finale et liera les parties et le salarié ou les salariés concernés;

14.06 La prétention d'un salarié autre qu'un salarié en probation à l'effet qu'il a été congédié ou suspendu sans cause, sera traitée comme un grief si soumise par écrit à l'étape No. 2, le tout dans les quinze (15) jours de calendrier de la date du congédiement ou de la suspension;

14.07 Lorsqu'un grief est soumis à l'arbitrage selon l'article 14.02, il sera soumis à tour de rôle à l'un des arbitres suivants:

Guy E. Dulude, c.r.
Raymond Leboeuf
Marc Boisvert
André Bergeron
Jean-Pierre Lussier
André Ladouceur
Claude Lauzon

Tout arbitre dont le nom apparaît sur cette liste et dont c'est le tour d'agir comme arbitre dans un arbitrage et qui refuse ou qui est dans l'impossibilité d'agir dans un délai de trois (3) mois, ne sera requis à nouveau d'agir comme arbitre que lorsque son nom reviendra en tête de liste en

rotation normale. Si aucun arbitre ne peut agir dans les délais ci-haut mentionnés, les parties tenteront de choisir un arbitre de consentement. A défaut de quoi l'une ou l'autre des parties pourra demander la nomination d'un tel arbitre par l'Honorable ministre du travail;

14.08

L'arbitre ne sera pas autorisé à rendre une décision incompatible avec les dispositions de la présente convention ou de changer, modifier, ajouter ou amender quelque partie que ce soit de celle-ci. La décision de l'arbitre rendue en accord avec le paragraphe sera finale et liera les parties et le ou les employés concernés;

14.09

Les procédures d'arbitrage seront menées de façon expéditive par les parties à cette convention. La décision de l'arbitre sera demandée au plus tard dans les trente (30) jours qui suivent la fin des plaidoiries, mais ce délai pourra être prolongé avec le consentement mutuel des parties;

Chaque partie assumera les frais et dépenses de ses représentants et de ses témoins, mais partagera les frais et dépenses de l'arbitre;

14.10

Un grief de congédiement ou de suspension pourra être réglé selon la procédure régulière ou à l'arbitrage de la manière suivante:

- a) en confirmant la mesure prise par la direction;
- b) en réinstallant l'employé avec pleine compensation pour la perte de temps subie à son taux régulier de base, moins tout montant d'argent ou de compensation qu'il a gagné ou qu'il aurait pu gagner durant sa suspension ou son congédiement;
- c) par toute autre décision entre a) et b) considérée juste et équitable dans toutes les circonstances de l'affaire;

14.11

Toute question qui n'a pas passé par toutes les étapes de la procédure régulière de la façon appropriée, ne peut pas être soumise à l'arbitrage. Toutefois, un vice de forme dans la rédaction du grief ne l'invalide pas;

ARTICLE 15 - DISCIPLINE

- 15.01 Copie de toute réprimande écrite, avis de suspension ou avis de congédiement est transmise sans délai au salarié concerné et au délégué;
- 15.02 Toute sanction sera donnée dans les quinze (15) jours de la connaissance définitive du fait donnant lieu à la sanction à moins que le salarié ne soit pas l'objet d'une suspension pour fins d'enquête, laquelle suspension ne peut pas durer plus que vingt et un (21) jours. Il est entendu que tout avis disciplinaire est motivé;
- 15.03 En cas de mesure disciplinaire, le fardeau de la preuve incombe à l'Employeur;
- 15.04 Toute mention disciplinaire est radiée et annulée du dossier de l'employé après six (6) mois;

ARTICLE 16 - SALAIRE - TAUX D'EMBAUCHE

- 16.01 L'Employeur convient d'accorder aux salariés ayant terminé leur période d'essai, les augmentations suivantes aux dates ci-après mentionnées:
- a) à compter de la signature de la convention collective:
\$0.40 l'heure;
 - b) à compter du 15 janvier 1986:
\$0.25 l'heure;
 - c) à compter du 15 juillet 1986:
\$0.20 l'heure;
 - d) à compter du 15 janvier 1987:
\$0.25 l'heure;
 - e) à compter du 15 juillet 1987:
\$0.20 l'heure;
- 16.02 Advenant une réduction par une loi ou un décret gouvernemental des heures de travail hebdomadaires à un niveau inférieur à celles prévues par la présente convention, la réduction des heures sera compensée;
- 16.03 A compter de la signature de cette convention le taux d'embauche minimum sera celui de l'Ordonnance No. 4 de la Commission du Salaire Minimum majoré de vingt-cinq cents \$0.25) l'heure;

ARTICLE 17 - CONTRAT A FORFAIT

17.01

L'Employeur convient de ne pas octroyer à des entrepreneurs extérieurs du travail effectué habituellement par les membres de l'unité de négociation, si cet octroi est la cause directe de mises-à-pied ou la cause directe du non rappel des salariés ayant au moins une (1) année d'ancienneté;

ARTICLE 18 - PAYE MINIMUM

18.01

Tout employé qui se présente au travail comme à l'ordinaire, sans avoir été avisé du contraire au préalable, et qui était au travail la journée normale précédente sera payé pour au moins quatre (4) heures à son taux moyen sauf dans les cas d'un arrêt de l'exploitation de l'usine ou d'un département résultant d'un cas de force majeure; (Act of God)

18.02

Tout employé rappelé au travail en dehors de ses heures régulières sera payé pour au moins deux (2) heures de travail au taux de temps et demi;

ARTICLE 19 - DISTRIBUTION DE LA PAYE

- 19.01 La Compagnie s'engage à effectuer la distribution de la paye le jeudi de chaque semaine dans une enveloppe cachetée au cours de la période de repos de l'après-midi;
- Si l'atelier est fermé le jeudi, la distribution se fera le jour précédent;
- 19.02 L'Employeur s'engage à inscrire sur les feuillets T-4, la cotisation syndicale annuelle;
- 19.03 L'Employeur doit remettre au salarié avec chaque paiement du salaire, un bulletin de paie qui comporte les mentions suivantes:
- 1.- les nom et prénom du salarié
 - 2.- le numéro d'assurance sociale du salarié
 - 3.- le nom de l'Employeur
 - 4.- la date du paiement et la période de travail qui correspond au paiement
 - 5.- le nombre d'heures régulières de travail
 - 6.- le salaire horaire régulier
 - 7.- le salaire brut
 - 8.- le montant de vacances accumulé
 - 9.- les déductions faites
 - 10.- le montant net payé;

ARTICLE 20 - FETES CHOMEES ET PAYEES

- 20.01 A) Les Fêtes chômées et payées seront les suivantes:
- Le Jour de l'An,
 - Le lendemain du Jour de l'An,
 - Le Vendredi Saint,
 - Le Lundi de Pâques,
 - La Fête de la Reine,
 - La Saint-Jean Baptiste,
 - La Confédération,
 - La Fête du Travail,
 - L'Action de Grâce,
 - Le dernier jour de travail précédant le Jour de Noël,
 - Le Jour de Noël,
 - Le lendemain du Jour de Noël,
 - Le dernier jour de travail précédant le Jour de l'An;
- B) Déplacement d'une Fête: si une Fête chômée survient un samedi ou un dimanche, elle est observée et payée le lundi suivant;
- 20.02 L'indemnité payable pour chaque jour de congé prévu à l'article ci-dessus est équivalente au taux moyen multiplié par le nombre d'heures normales de travail de cette journée;
- 20.03 Les Fêtes chômées et payées seront payées à tout salarié qui aura complété sa période de probation au service de la compagnie;
- 20.04 Si un jour de Fête payé survient pendant la période de Vacances d'un salarié, ce salarié aura droit à un jour de vacances additionnel payé;
- 20.05 Un salarié qui est absent de son travail en raison de mise en disponibilité temporaire forcée ou qui a été autorisé de s'absenter, conserve son droit au paiement du salaire des fêtes payées pourvu que telles absences n'excèdent pas quinze (15) jours ouvrables précédant la date du jour férié et les quinze (15) jours suivant le jour férié;

20.06

Pareillement, le salarié qui est absent de son travail pour cause de maladie ou d'accident, confirmé par un certificat de son médecin, conserve son droit au paiement du salaire des fêtes payées pourvu que telles absences, n'excèdent pas trente (30) jours ouvrables précédant la date du jour férié et les trente (30) jours suivant le jour férié. Les dispositions de ce paragraphe ne s'appliquent pas au salarié qui aurait normalement été mis à pied. Si le salarié bénéficie d'un indemnité de la C.S.S.T. ou de l'assurance-groupe, l'Employeur comble la différence entre ladite indemnité et le salaire qu'il aurait normalement gagné, le tout en conformité avec les dispositions du présent article;

20.07

Les avantages de cet article s'appliquent à tout salarié qui n'aura pas été absent plus de deux (2) heures le dernier jour ouvrable avant ou le premier jour ouvrable suivant le jour férié à moins qu'il n'ait été autorisé par la compagnie de s'absenter les deux (2) jours, ou que les raisons de son absence soient jugées bonnes et valables;

ARTICLE 21 - VACANCES PAYEES

21.01

Les employés auront droit à une allocation de vacances selon la cédule suivante:

<u>ANNEES DE SERVICE</u>	<u>% DU SALAIRE</u>	<u>SEMAINE DE VACANCES</u>
0 - 1 an	4%	2 semaines
1 - 4 ans	5%	2 semaines
4 - 7 ans	6%	3 semaines
7 - 10 ans	7%	3 semaines
10 - 11 ans	7-1/2%	3 semaines
11 - 18 ans	8%	4 semaines
18 - 25 ans	9%	4 semaines
25 - plus	10%	5 semaines

21.02

Les années de service seront calculées au premier (1er) mai de chaque année et la période de référence sera du premier (1er) mai au trente (30) avril pour le calcul de la paie de vacances;

21.03

A moins d'entente mutuelle contraire, il est entendu et convenu que la période de vacances sera cédulée pour les deux dernières semaines complètes du mois de juillet et la semaine suivante en août pour la durée de la présente convention, et les salariés seront avisés deux (2) mois à l'avance de la date exacte, que l'usine sera fermée pour telles vacances;

21.04

Si à cause du manque d'ouvrage l'usine devait être fermée pour une semaine supplémentaire à l'occasion de la vacance annuelle, les employés ayant droit à une quatrième semaine de vacances la prendront la semaine de la fermeture de l'usine;

La décision concernant cette quatrième semaine de fermeture devra être connue au plus tard le 30 mai de chaque année;

21.05

Tout salarié ayant droit à une quatrième et cinquième semaine de vacances, pourra les prendre à une date de son choix, mais pas dans la semaine qui précède ou qui suit la période de vacance annuelle de l'usine, après entente avec l'employeur, en tenant compte de l'ancienneté et des besoins de la production. Cette entente sera prise au moins quatre (4) semaines à l'avance;

21.06

Il est convenu que la paie de vacances doit être remise au salarié la veille de son départ pour ses vacances et par chèque séparé. Les déductions seront faites sur une base hebdomadaire correspondant au nombre de semaines couvertes par la paie de vacances;

ARTICLE 22 - CONGES SOCIAUX

Tout salarié ayant complété sa période de probation aura droit aux congés de décès pourvu qu'il s'agisse de jours ouvrables, le dernier étant le jour des funérailles sauf dans le cas du décès du conjoint alors que le dernier jour sera celui du surlendemain du jour des funérailles;

22.01 Cinq jours ouvrables à son salaire moyen à l'occasion du décès du conjoint du salarié;

Le conjoint comprend une personne de sexe opposé avec qui le salarié co-habite de façon ouverte et publiquement depuis une période ininterrompue de trois ans ou plus. La preuve de telle co-habitation incombe au salarié;

22.02 Trois (3) jours ouvrables à son salaire moyen, à l'occasion du décès des père, mère, frères, soeurs, fils, fille du salarié;

22.03 Deux (2) jours ouvrables à son salaire moyen à l'occasion du décès des beau-père, belle-mère, beau-frère, belle-soeur du salarié;

22.04 Dans le cas de la naissance d'un enfant, l'employé ayant terminé sa période de probation bénéficie d'un (1) jour de congé, ce jour étant celui de la naissance ou le jour de la sortie de l'épouse de l'hôpital, au choix du salarié, s'il coïncide avec un jour ouvrable pour l'employé concerné, c'est-à-dire si l'employé devait autrement se présenter au travail ce jour-là;

22.05 Sur demande de l'Employeur, le salarié devra fournir la preuve de l'évènement;

ARTICLE 23 - CONGE DE MATERNITE

23.01

Toute salariée enceinte ayant accumulé trois (3) mois d'ancienneté à droit à un congé sans solde pour maternité. La durée du congé s'établit comme suit:

- a) La salariée enceinte peut continuer son travail au cours de sa grossesse à la condition de produire un certificat de son médecin attestant qu'elle est apte à travailler, et à remplir les exigences normales de la tâche;
- b) La salariée doit revenir au travail entre le trentième (30) jour et le quatre-vingt-dixième (90) jour suivant l'accouchement. Toutefois, elle doit produire un certificat de son médecin attestant qu'elle est apte pour son travail régulier et elle doit aussi notifier la Compagnie sept (7) jours à l'avance de son retour au travail. En cas d'impossibilité de ce faire et sur présentation d'un certificat médical de son médecin, le délai pour le retour au travail sera prolongé jusqu'à concurrence d'une année de la date de l'arrêt de travail;
- c) L'ancienneté de la salariée en congé de maternité se maintient et s'accumule durant toute la période précédant son accouchement jusqu'à son retour au travail;

23.02

Nonobstant ce qui précède, la salariée enceinte qui a moins de trois (3) mois d'ancienneté et qui a terminé sa période de probation, pourra se prévaloir des présentes en autant qu'elle produise un certificat médical attestant qu'elle ne peut plus travailler à cause de sa grossesse;

ARTICLE 24 - CHAUSSURES-VETEMENTS

24.01

- A) GANTS: La Compagnie maintiendra la pratique courante de fournir des gants lorsque nécessaire aux employés affectés aux opérations suivantes:

Débitage
Colle chaude
Rabotage
Sablage (Pneumatique - "Bicycle"

- B) MASQUES: La Compagnie mettra à la disposition des employés des départements de machinage, sablage et de peinture des masques adéquats;
- C) LUNETTES: La Compagnie mettra à la disposition des employés des départements de débitage et machinage des lunettes protectrices adéquates;
- D) La Compagnie fournira des chaussures une (1) paire par année et des salopettes ou sarauls aux peintres (opérateurs de fusil à peindre). De plus, la Compagnie fournira des salopettes aux femmes affectées au travail sur glaze.
- E) La Compagnie fournira des chaussures, couvre-chaussures ou bottes appropriées ainsi qu'un tablier au préposé au polissage;
- F) La Compagnie fournira des tabliers et des gants aux essuyeurs (essuyeurs) de glaze ou de teinture qui en font la demande;
- G) La Compagnie fournira des tabliers aux opérateurs de débitage et de colle chaude qui en font la demande;
- H) La Compagnie continuera sa pratique de fournir des protège-oreilles aux salariés qui en font la demande;

ARTICLE 25 - ACCIDENT DE TRAVAIL

- 25.01 Si un employé accidenté doit se rendre chez un médecin de l'extérieur ou à l'hôpital pour être traité, et s'il n'est pas autorisé à reprendre le travail le même jour, il sera considéré à son travail habituel et payé au taux moyen pour le jour entier;
- 25.02 Lorsque l'employé qui a été victime d'un accident de travail et qui a été autorisé à reprendre le travail, doit s'absenter en dehors de l'usine pour subir des traitements additionnels en rapport avec l'accident dont il a été victime, il sera considéré à son travail et payé à son taux moyen pour le temps perdu pour tels soins. Il devra remettre à l'Employeur l'indemnité compensatrice qu'il recevra de la Commission des Accidents du Travail et signera un engagement à cet effet;
- 25.03
- a) Lorsque la réclamation d'un salarié accidenté au travail pour plus de deux (2) semaines est incontestable auprès de la Commission de la Santé et Sécurité au Travail, la Compagnie s'engage à lui verser au plus tard deux (2) semaines après l'accident et hebdomadairement par la suite des avances équivalentes aux prestations prévues par la loi des Accidents de Travail, et ce dans le cas où la Commission retarderait le paiement de l'indemnité à laquelle le salarié aurait droit;
 - b) L'Employeur fait ces avances pour un maximum de douze (12) semaines de la date de l'accident;
 - c) L'employé concerné s'engage à signer en faveur de l'employeur la cession de créance prévue par la Commission des Accidents du Travail;
 - d) Les chèques sont émis au nom de l'Employeur, pour la période couverte au paragraphe b. Photocopies des chèques seront remises à l'employé;
 - e) L'employé est tenu de rembourser les montants déjà versés par l'Employeur, progressivement selon les montants reçus de la Commission des Accidents du Travail;
 - f) A défaut de remboursement par l'employé, l'Employeur est autorisé à déduire progressivement les sommes déjà déboursées sur la paie de l'employé;
 - g) Cet article ne s'applique pas aux indemnités pour incapacité partielle permanente;

ARTICLE 26 - SECURITE - SANTE - HYGIENE

- 26.01 La Compagnie convient de maintenir de façon prioritaire des normes adéquates de sécurité, de santé et d'hygiène dans l'usine en vue de prévenir les accidents et les maladies industrielles. La compagnie accepte d'établir et de maintenir des conditions et des méthodes de travail assurant la santé, la sécurité et l'hygiène des salariés;
- 26.02 a) La Compagnie maintiendra une trousse de premiers soins dans l'usine. Les salariés y auront accès en présence d'un secouriste qualifié ou d'un contremaître, sauf en cas d'urgence;
- b) Dans les six (6) mois de la signature des présentes, la compagnie verra à assurer, durant les heures normales de travail, la présence à l'usine d'un secouriste qualifié acceptable par le comité de sécurité;
- 26.03 La Compagnie s'engage à fournir gratuitement et à entretenir l'équipement protecteur et les accessoires nécessaires pour assurer la santé, l'hygiène et la sécurité des salariés sur leur occupation, tel que requis par la loi. Les salariés verront à utiliser les équipements d'une façon normale;
- 26.04 Comité de sécurité:
- Le comité de sécurité sera formé de deux représentants des employés et de deux représentants de l'employeur.
- Il se réunira une fois par mois à jour fixe, à 13:00 heures ou à tout autre temps en cas d'urgence.
- Des procès-verbaux seront tenus à ces réunions dont copies seront remises à chacun des membres et une copie sera affichée sur un tableau d'affichage spécial de sécurité;
- 26.05 Fonctions du comité de sécurité:
- Le comité de sécurité dont les fonctions sont déterminées par la loi # 17 sur la santé et la sécurité au travail prendra entre autres choses connaissance des rapports d'accidents ainsi que des rapports d'inspection de l'usine et fera les recommandations nécessaires pour assurer la sécurité, la santé et l'hygiène des travailleurs.
- 26.06 Une inspection de l'usine sera faite à chaque mois, à jour fixe et dans la semaine précédant l'assemblée du comité soit deux représentants syndicaux et deux représentants de l'Employeur;

- 26.07 Si un employé juge une tâche dangereuse pour sa sécurité, il en avertit immédiatement son contremaître qui verra à éliminer les causes du danger. Si l'employé n'est pas satisfait, le contremaître devra convoquer immédiatement le comité de sécurité, qui pourra arrêter l'opération s'il la juge dangereuse pour l'employé, jusqu'à ce qu'un correctif y soit apporté;
- 26.08 En aucun temps, les salariés ne sont tenus de s'exposer au-delà des risques normaux du travail qui leur est assigné;
- 26.09 Si la compagnie ou le comité de sécurité, conviennent que le danger justifie le refus d'un salarié de remplir son poste, le salarié sera assigné à un autre poste disponible dans l'usine, en conformité avec les dispositions d'ancienneté et sans perte de salaire;
- 26.10 Si le comité juge que l'arrêt de travail n'est pas justifié, et que le salarié persiste dans son refus de travail, la compagnie ou le salarié en appellera à l'inspecteur du gouvernement pour enquête et décision. Entre-temps le salarié sera affecté à une autre opération disponible pour laquelle il est qualifié jusqu'à la décision de l'inspecteur ou jusqu'à ce qu'un correctif soit apporté;
- Si aucune autre opération pour laquelle l'employé est qualifié n'est disponible, l'Employeur ne sera pas obligé de payer l'employé pendant la période de temps qu'il n'a pas travaillé si la décision de l'inspecteur est à l'effet que l'opération n'était pas normalement dangereuse;
- 26.11 La Compagnie convoquera le membre de l'unité de négociation qui a déposé la plainte lorsqu'un inspecteur du gouvernement fera une visite au sujet de cette plainte;

ARTICLE 27 - SYSTEME D'ENCOURAGEMENT A PRIME.
ABOLITION - RETABLISSEMENT

- 27.01 A compter du 1er septembre 1981, le système de travail avec encouragement à prime existant chez l'Employeur est aboli à titre d'essai. Compte tenu de cette abolition, les employés et l'union s'engagent à collaborer avec l'Employeur afin de maintenir le niveau de productivité actuel et que le niveau de rendement moyen de l'usine demeure au moins à 90% dans le cadre du système actuel;
- 27.02 Par ailleurs, pour une période de six (6) mois à partir du 1er septembre 1981 et pour chaque période de six (6) mois par la suite, si l'Employeur constate que le rendement moyen de l'usine est inférieur à 85%, il pourra à sa discrétion, rétablir un système de travail avec prime au rendement selon les dispositions prévues à l'annexe "B" des présentes;
- 27.03 Lors de la réunion mensuelle spéciale entre l'Employeur et le comité d'usine, l'Employeur discute avec le comité d'usine de l'allure de travail des employés;
- 27.04 Advenant que l'Employeur rétablisse le système de travail avec prime au rendement selon les dispositions ci-haut, le taux de base des employés est alors respectivement celui existant à la signature de la convention collective de travail majoré de \$0.20 l'heure et des augmentations statutaires;
- 27.05 Dans le cas où la Fraternité conteste par grief les chiffres soumis par la compagnie concernant l'allure de travail des employés, la compagnie doit attendre la décision de l'arbitre avant de mettre en vigueur un système de prime au rendement. Lors de l'arbitrage, le fardeau de la preuve incombe à l'Employeur. Il est entendu que dans ce cas, l'arbitre est un ingénieur industriel;

ARTICLE 28 - COMITE D'USINE

- 28.01 Les employés seront représentés par un comité d'usine formé de cinq (5) délégués et d'un chef délégué choisis parmi et par eux-mêmes;
- 28.02 L'Employeur devra être informé des noms des membres du comité d'usine ainsi que du nom des personnes qui pourraient être appointées pour les remplacer;
- 28.03 Le comité d'usine a droit et est autorisé par et au nom des employés, à discuter et à régler avec l'Employeur toutes les questions en rapport avec les termes et conditions de la présente convention;
- 28.04 Les réunions entre le comité d'usine et l'Employeur devront être tenues durant les heures de travail sans perte de salaire, salaire moyen et en général une heure avant la fin de la journée régulière;
- 28.05 Il est entendu cependant que pas plus de trois (3) personnes en même temps ne devront siéger sur ce comité lors des réunions entre le comité d'usine et la compagnie;
- 28.06 La Compagnie convient que le délégué de département peut avec la permission de son contremaître, s'absenter de son poste de travail sans perte de salaire, pour enquêter ou discuter avec ce dernier de toute violation ou prétendue violation de la convention collective de travail. Cette permission ne sera pas refusée d'une façon abusive. Si la sécurité d'un salarié est en cause tel que décrit en 28.03, le comité de sécurité sera convoqué sans délai;

ARTICLE 29 - COMITE DE NEGOCIATION

- 29.01 Les employés seront représentés par un comité de négociation formé de quatre (4) personnes choisies parmi et par eux-mêmes et provenant de départements différents;
- 29.02 L'Employeur convient de rémunérer au taux moyen et à temps simple les membres du comité de négociation décrit en 31.01 jusqu'à concurrence de 60 heures totales (pour tout le comité et non pour chaque membre) de négociations en direct avec l'Employeur. Les heures de négociation en présence d'un officier du ministère du travail ne sont pas rémunérées.

ARTICLE 30 - FONDS DE SANTE ET DE BIEN-ETRE
DE LA FRATERNITE

30.01

L'Employeur s'engage à faire partie du fonds de santé et de bien-être de la Fraternité et à y contribuer chaque mois, pendant la durée de cette convention collective de travail y compris toute prolongation ou tout renouvellement de cette convention une somme d'argent d'un montant égal à un point six pour cent (1.6%) du total des gages bruts mensuels des employés qui sont assujettis à et couverts par ladite convention collective de travail, ou qui sont représentés par la Fraternité en conformité des termes de l'entente supplémentaire du fonds de santé et de bien-être de la Fraternité laquelle a été antérieurement, ou simultanément par les présentes, selon le cas, exécutée par les parties; ladite entente supplémentaire du fonds de santé et de bien-être de la Fraternité est incorporée dans et fait partie de cette convention et de toute convention collective de travail qui lui succédera par laquelle l'Employeur s'engage à participer et à contribuer au dit fonds, comprenant tout renouvellement ou toute prolongation desdites conventions comme s'ils étaient contenus dans ladite convention collective de travail avant son exécution; excepté cependant, que l'Employeur sera exempt de rapporter au fonds et de payer des contributions pour les employés nouvellement embauchés, avant le premier mois calendrier suivant immédiatement l'expiration de trente (30) jours de la date du commencement de leur emploi, sauf dans le cas des employés qui ont été antérieurement assurés par le fonds dans lequel cas l'Employeur rapportera ces employés au fonds et fera les contributions tel que requis dans cette convention, à partir du premier mois calendrier suivant immédiatement la date de commencement de tels employés;

30.02

A la demande de la Fraternité, la Compagnie acceptera la possibilité d'un changement au Fonds de Santé et de Bien-Etre de la Fraternité, à un taux n'excédant pas celui mentionné au paragraphe 32.01 ci-dessus;

ARTICLE 31 - PAYE DE JURE

31.01

Lorsqu'un employé est appelé à se présenter et à servir comme juré après qu'un subpoena lui a été signifié, la compagnie comble la différence entre les honoraires qu'il reçoit pour ce service alors qu'il est à la Cour et le salaire normal qu'il aurait reçu s'il avait travaillé;

ARTICLE 32 - LANGUE DE TRAVAIL

- 32.01 La langue de communication entre la Compagnie, le comité et les salariés est le Français;
- 32.02 La Compagnie et ses représentants devront s'adresser aux salariés en français ou en anglais dépendant de la langue du salarié. Dans le cas où la langue maternelle du salarié est autre que le français ou l'anglais, la compagnie et ses représentants s'adresseront à ce salarié de la meilleure façon possible pour obtenir une base de communication;
- 32.03 La Compagnie convient de prendre tous les moyens possibles et nécessaires pour obtenir un bon esprit de communication et s'assurer que les ordres, remarques et directives qui sont adressés à tous les salariés seront bien compris;

ARTICLE 33 - PERMISSION D'ABSENCE

- 33.01 Il est entendu que le délégué a un travail régulier dont il doit s'acquitter comme employé de l'Employeur, et s'il devient nécessaire, pour lui, de faire enquête ou de s'occuper d'un grief au cours des heures de travail, il ne quittera pas son travail avant d'avoir obtenu la permission de son contre-maître ou de son surveillant immédiat, laquelle permission ne sera pas refusée arbitrairement. La Compagnie paiera les heures régulières ainsi perdues par le délégué à son taux moyen;
- 33.02 Un maximum de cinq (5) salariés et le représentant désigné par la Fraternité ou ses membres pour assister à un congrès, assemblée ou autre activité syndicale légitime impliquant le salarié de l'unité de négociation, recevront une permission d'absence sans solde à cette fin aux conditions que:
- a) la permission d'absence sera demandée par la Fraternité par écrit au moins dix (10) jours ouvrables à l'avance;
 - b) il n'y aura plus de deux (2) salariés de la même classification et/ou du même département absents en même temps;
 - c) chaque permission d'absence ne sera pas pour plus de cinq (5) jours consécutifs;
 - d) il n'y aura qu'un maximum total de soixante-quinze (75) jours de congé à ce titre;
- 33.03 La demande doit être faite par écrit en mentionnant la date de départ du salarié, le motif et la durée de l'absence prévue. Elle doit parvenir à l'Employeur au moins cinq (5) jours ouvrables avant le départ prévu du ou des salarié(e)s.
- Dans les cas d'urgence, l'Employeur consent à libérer les salariés désignés à l'article 33.02 sur un avis oral du représentant syndical. Tel avis oral doit être confirmé par écrit dans les cinq (5) jours suivants;
- 33.04 L'Employeur convient de fournir à la Fraternité l'utilisation d'un babillard afin d'afficher des avis qui ont trait aux activités légitimes syndicales. Les avis qui peuvent être affichés sont les suivants: Avis des activités sociales et récréatives, avis concernant des élections et résultats desdites élections et nominations au sein de la Fraternité, avis des réunions de la Fraternité;

ARTICLE 34 - GREVE ET CONTRE-GREVE

34.01

Aucune grève ou cessation de travail ne sera autorisée par l'Union et il n'y aura pas de contre-grève de la part de l'Employeur au cours de la durée de la présente convention;

ARTICLE 35 - NON-RESPONSABILITE

35.01

Ni la Fraternité, ni ses représentants ne devront être tenus en faute ou responsables pour dommages, pour toutes grèves non autorisées, arrêt ou réduction de travail de toutes sortes, ni que l'Employeur ne sera responsable pour toute contre-grève de toutes sortes non autorisées.

ARTICLE 36 - VALIDITE DES CLAUSES

36.01

S'il advenait qu'une ou plusieurs des clauses de la présente convention soient ou deviennent nulles en vertu d'une législation fédérale ou provinciale, cette ou ces clauses seront nulles et non avenues sans affecter la validité des autres clauses;

ARTICLE 37 - LIMITATION DES AGENTS AUTORISES

37.01

La Fraternité avise par écrit l'Employeur du nom des délégués syndicaux et de ses représentants syndicaux et maintient cet avis à jour;

D'autre part, l'Employeur avise la Fraternité par écrit, des noms des personnes à qui les délégués ou les représentants syndicaux doivent s'adresser et maintient, lui aussi cette liste à jour;

37.02

Sur rendez-vous, l'Employeur ou son représentant s'engage à recevoir le représentant syndical dans les plus brefs délais pour discuter de tout sujet relatif à l'application de la convention collective;

ARTICLE 38 - CLASSIFICATION DES TACHES

38.01

Advenant que la Compagnie désirerait .
mettre sur pied un système de classifica-
tion, celui-ci devra faire l'objet d'une
entente entre les parties avant sa
mise en application. Si les parties ne
peuvent s'entendre, le litige pourra
être référé en arbitrage par la Com-
pagnie devant un arbitre spécialisé en
pareille matière, choisi par les
parties ou nommé par le Ministre du
Travail;

ARTICLE 39 - CLAUSE SPECIALE

- 39.01 La Compagnie remettra au fonds du club social des employés la totalité des revenus de la cafétéria;
- 39.02 La Compagnie remettra au Fonds des employés de Canapar leur part en trop-perçu de l'assurance-chômage avant le 31 janvier de chaque année pour l'année précédente;
- 39.03 La compagnie mettra à la disposition des employés un téléphone isolé des bruits dans la mesure du possible;

ARTICLE 40 - DUREE DE LA CONVENTION

- 40.01 La présente convention entre en vigueur le jour de sa signature, et le demeurera jusqu'au 14 janvier 1988;
- 40.02 Les termes de cette convention demeureront en vigueur jusqu'à l'exercice par l'une ou l'autre des parties du droit à la grève ou au lockout selon les dispositions du Code du Travail;
- 40.03 EN FOI DE QUOI, les parties aux présentes ont signé à Anjou, Québec, ce

21 ième jour de mars

1985.

CANAPAR LTEE

FRATERNITE NATIONALE DES
CHARPENTIER-S-MENUISIER-S
FORESTIER-S TRAVAILLEUR-S D'USINE-S

(S) D. Rudie

(S) Louis Joseph Renous

(S) T. Mancone

(S) Louis Jean Chevry

TEMOIN

(S) A. Bédard

(S) L. St-Martin

(S) Michel Thibeau

Partie de première part

(S) Michel Perras

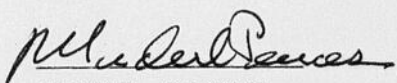
(S) Richard Auclair

Partie de seconde part

COPIE CONFORME


DAVID RUDIE

COPIE CONFORME


MICHEL PERRAS

A N N E X E " A "

1. Nonobstant l'Article 17.01, et nonobstant que la convention collective n'aura pas de portée rétroactive avant sa date de signature, les parties s'entendent que:
 - (a) l'augmentation de quarante cents (\$0.40) l'heure prévue à l'article 17.01 pour la signature de la convention sera appliquée également sur chaque heure travaillée à partir du 15 janvier 1985;
2. Chaque salarié à l'emploi de la Compagnie et au travail le 5 avril 1984 et encore à l'emploi de la Compagnie et au travail le 21 mars 1985 recevra comme boni de signature la somme de deux cents dollars (\$200.00) payable en deux tranches égales de cent dollars chacune, la première étant due le 18 avril 1985 et la deuxième étant due le 23 mai 1985. Le salarié qui démissionne, est congédié, est licencié, ou autrement perd son emploi avant le paiement de l'un ou l'autre de ces deux paiements égaux perdra tout droit aux paiements non encore effectués;

ANNEXE "B"

ARTICLE 129. SYSTEME D'ENCOURAGEMENT A PRIME.

- 129.01 Le système de travail à prime actuel est un système de temps alloués, selon lequel la tâche est mesurée et le salaire d'un employé calculé en multipliant le nombre d'unités complétées par le temps alloué pour chaque unité, divisé par le temps travaillé. Ce calcul représente la performance et l'efficacité de l'employé, ce qui sert de base pour calculer la prime à la production, s'il y a lieu. "Temps alloué." lorsqu'il apparaît dans le présent article, signifie le temps alloué par la compagnie et basé sur l'application d'un effort normal par un opérateur compétent.
- 129.02 Les temps alloués, classifiés standards, resteront en vigueur pour la durée de la présente convention, à moins qu'il n'y ait eu changement dans les méthodes ou les procédés de fabrication excédant cinq (5%) pour cent en plus ou en moins.
- 129.03 Les temps alloués sont établis de façon à permettre à l'employé de produire un travail qui rencontre les normes de qualité établies par la compagnie.
- 129.04 Pour conserver son droit au salaire minimum de son grade, un employé devra produire un rendement non inférieur à soixante pour cent (60%) des normes établies pour son travail. Si son rendement est inférieur à ce pourcentage, il devra fournir des explications raisonnables quant à l'état de sa production. Si nécessaire, les standards feront l'objet d'une nouvelle étude, d'abord par le bureau de génie industriel de la compagnie et, en cas de différent par une firme indépendante d'ingénieurs industriels, dont le choix satisfera les deux parties. La décision de cette firme sera finale et liera les deux parties. Les frais de cette étude seront assumés par la compagnie et sur la base de 50/50. Si le standard s'avère correct, l'employé devra voir à augmenter son rendement, selon les normes et ce dans une période n'excédant pas dix (10) jours de travail et maintenir une production appropriée par la suite, sans quoi il sera sujet à renvoi. Si le standard s'avère injuste, il sera modifié en conséquence.

129.05

Majoration de repos.

- A) Tout standard de production contient des majorations minimum de 15%. Ces majorations couvrent fatigue, besoins personnels et délais.
1. La majoration allouée pour la fatigue est considérée de 7% minimum incluant les périodes de repos.
 2. La majoration allouée pour les besoins personnels qui couvre en outre les périodes de lavage avant les repas et à la fin de la journée de travail, est considérée de 5% pour toutes les occupations de l'usine.
 3. La majoration allouée pour les délais extérieurs au cycle est considérée de 3%.

129.06

Une Prime non-mesurée correspondant à leur performance moyenne est payée en plus au taux de base de chaque salarié affecté au plan boni dans les cas suivants:

- A) Opérations productives sans taux ou qu'ils n'ont pas été établis.
- B) Ajustement des machines, nouveaux modèles et gabarits.
- C) Echantillons, gabarits et patrons affûtages.
- D) Réunion au bureau du gérant lors de discussion de griefs.
- E) Donner et recevoir les premiers soins.
- F) Pièces, matières, outils et équipement défectueux.
- G) Employé transféré à un nouveau poste ou temporairement à un travail qu'il ne connaît pas ou qu'il n'a pas fait depuis un certain temps.
- H) Fêtes payées tel que stipuler dans le contrat.
- I) Recevoir et retourner les scies et couteaux au préposé à l'affûtage.
- J) Toutes circonstances spéciales approuvées par le contremaître.

ARTICLE 29. SYSTEME D'ENCOURAGEMENT A PRIME / SUITE.

129.06

K) Maintenance de courte durée qui peut être faite.
par l'opérateur de la machine.

L) Certains employés qui ne savent pas lire ni écrire.

129.07

Les taux horaires moyens seront calculés à partir
de la moyenne cumulative hebdomadaire du rendement
de chaque employé affecté au plan boni.

Exemple de calcul:

SEMAINES	RENDEMENT	NO DE SEMAINES	RENDEMENT MOYEN CUMULATIF.
1	80% - 80	1	80%
2	90% - 170	2	85%
3	97% - 267	3	89%