

24 pages

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 08821-1

Objet	<input checked="" type="checkbox"/> 1 ^{ère} convention <input type="checkbox"/> Renouvellement <input type="checkbox"/> Entente <input type="checkbox"/> Autres				Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances		Q 21280-04	
Date	Signature 84-10-11	Réception 84-10-15	Durée	Du 84-10-11	Au 87-02-28	Nombre de salariés régis par la convention collective		10

Association	Employeur
<input type="checkbox"/> Déposant Syndicat Démocratique des HLM salariés du Bois-Ouvré de Louiseville 141, rue Beauchemin Cap-de-la-Madeleine, Qc G8T 7L4	<input type="checkbox"/> Déposant Les ContrePlaqués Artwood Inc. 921 Boul. Est Louiseville, Qc J5V 2L6
<input checked="" type="checkbox"/> Déposant, si autre que les parties Robert Paquet, Consultants Enr. 2580, Des Cent Associés Beauport, Qc G1E 4H8 Att: M. Robert Paquet	Région <u>04-03</u> Activité <u>2520 (5)</u> Affiliation <u>CSD (9)</u>

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 <i>J. Hembelay</i>	Date 84-10-17
---------------------------------	------------------

pour renseignements 425, St-Amable, Québec G1R 4Z1 — 643-4970 255 est, rue Crémazie, Montréal H2M 1L5 — 373-4357

RECHERCHE

SYNDICAT DEMOCRATIQUE DES SALARIES DU BOIS OUVRE
DE LOUISEVILLE (C.S.D.)

DUREE: Signature au 28-02-87

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

entre

LES CONTREPLAQUES ARTWOOD INC.

Louiseville, Qué.

et

SYNDICAT DEMOCRATIQUE DES SALARIES DU BOIS OUVRE
DE LOUISEVILLE (C.S.D.)

DUREE: Signature au 28-02-87

PAR MESSAGEUR

84 OCT 15 11:14

JP

E. G. G. T.
QUEBEC

I N D E X

	<u>PAGE</u>
ARTICLE 1 - DEFINITIONS	1
ARTICLE 2 - BUT	2
ARTICLE 3 - ACCREDITATION ET JURIDICTION	2
ARTICLE 4 - INTERPRETATION - VALIDITE	2
ARTICLE 5 - COOPERATION - DROITS DE GERANCE - RENONCIATION	2 - 3
ARTICLE 6 - SECURITE SYNDICALE	3
ARTICLE 7 - RENCONTRE AVEC L'EMPLOYEUR	3
ARTICLE 8 - ACTIVITES SYNDICALES	3 - 4
ARTICLE 9 - DELEGUE D'ATELIER	4
ARTICLE 10 - AFFICHAGE	4
ARTICLE 11 - METHODE DE REGLEMENT DES GRIEFS	4 - 5
ARTICLE 12 - ARBITRAGE	5 - 6
ARTICLE 13 - MESURES DISCIPLINAIRES	6 - 7
ARTICLE 14 - ANCIENNETE	7 - 8 - 9 - 10
ARTICLE 15 - SALAIRE - PAIE	10 - 11
ARTICLE 16 - HEURES REGULIERES DE TRAVAIL	12
ARTICLE 17 - TEMPS SUPPLEMENTAIRE	12 - 13
ARTICLE 18 - MINIMUM DE PAIE	13
ARTICLE 19 - CONGE ANNUEL PAYE	13 - 14 - 15
ARTICLE 20 - JOURS FERIES PAYES	15 - 16
ARTICLE 21 - CONGES SOCIAUX	16
ARTICLE 22 - MESURE DE SECURITE - BIEN-ETRE - HYGIENE	17 - 18
ARTICLE 23 - CHANGEMENTS TECHNOLOGIQUES	18
ARTICLE 24 - ASSURANCE-GROUPE	18 - 19
ARTICLE 25 - DUREE	19
SIGNATURES	20
ANNEXE "A" - ECHELLE DES SALAIRES	21
ANNEXE " B " - LISTE D'ANCIENNETE	22

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

ARTICLE 1 - DEFINITIONS

- 1.01 Dans la présente convention collective de travail, à moins que le contexte ne s'y oppose, les termes signifient:
- 1.02 Employeur:
Les Contreplaqués Artwood Inc. ou leurs représentants autorisés.
- 1.03 Syndicat:
Syndicat Démocratique des salariés du Bois Ouvré de Louiseville, (C.S.D.).
- 1.04 Salariés:
Tout salarié ou tous les salariés visés par l'unité de négociation décrite dans le certificat d'accréditation.
- 1.05 Contremaître:
Toute personne ayant l'autorité de diriger et de surveiller tout salarié sous sa charge.

L'employeur doit donner au syndicat, dans les quinze (15) jours de la signature de la convention ou de l'embauchage de tout nouveau contremaître, la liste des noms de ses contremaîtres.
- 1.06 Salaire effectif:
Le taux de salaire payé, soit le taux de salaire spécifié à l'appendice "A" de la convention ou le taux de salaire payé et convenu entre l'employeur et le salarié, si tel taux de salaire est supérieur à celui prévu par la convention.
- 1.07 Heures de travail:
On désigne comme heures de travail à être rémunérées, non seulement les heures ou fractions d'heures où en fait un salarié travaille, mais encore celles où il est à la disposition de son employeur, ainsi que le temps où, appelé pour une certaine heure, il attend qu'on lui donne du travail.
- 1.08 Représentant syndical:
Toute personne mandatée par le syndicat pour le représenter en vue de l'application ou de l'interprétation de la convention.
- 1.09 Convention:
La présente convention collective de travail.

ARTICLE 2 - BUT

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

ARTICLE 3 - ACCREDITATION ET JURIDICTION

- 3.01 L'employeur reconnaît le syndicat comme étant le seul et unique agent négociateur de tous les salariés visés par l'accréditation émise le 10 février 1984.

3.02 Juridiction:

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

3.03 Personne en dehors de l'unité de négociation:

Sauf pour les fins d'entraînement de nouveaux salariés ou dans des cas d'urgence et de danger, un salarié au service de l'employeur non régi par la présente convention ne doit exécuter un travail normalement fait par les salariés régis par la présente convention. Toutefois, si aucun salarié ne veut faire le travail à être exécuté, l'employeur aura recours à d'autres personnes.

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

ARTICLE 4 - INTERPRETATION - VALIDITE

4.01 Interprétation:

1. L'emploi du genre masculin comprend et inclut le féminin en tenant compte du contexte et le singulier comprend le pluriel et vice versa.
2. Les règles et les dispositions de la convention s'interprètent les unes par les autres et de manière à leur donner tout l'effet requis.

4.02 Validité:

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

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

ARTICLE 5 - COOPERATION - DROITS DE GERANCE - RENONCIATION

5.01 Coopération:

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

5.02 Droits de gérance:

Sous réserve des dispositions de la convention, le syndicat reconnaît à l'employeur le droit à l'exercice de ses fonctions de direction, d'administration et de gestion de son entreprise.

ARTICLE 6 - SECURITE SYNDICALE

6.01 Adhésion syndicale:

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

6.02 Nouveaux salariés:

Tout nouveau salarié doit, comme condition d'embauchage, adhérer au syndicat dans les trente (30) jours de son engagement.

6.03 Précompte:

L'employeur retient sur la paie hebdomadaire de chaque salarié, la cotisation syndicale fixée par le syndicat ou un montant égal à la cotisation syndicale. L'employeur remet l'argent ainsi perçu dans les quinze (15) jours du mois suivant, par chèque payable au syndicat et adressé au trésorier, accompagné d'une liste des salariés indiquant le montant perçu de chacun d'eux.

ARTICLE 7 - RENCONTRE AVEC L'EMPLOYEUR

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

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

7.02 Rencontre avec les salariés:

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

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

ARTICLE 8 - ACTIVITES SYNDICALES

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

8.02 Comité de négociation:

Les membres du comité de négociation, au nombre de deux, peuvent s'absenter de leur travail pour la négociation de leur convention collective de travail.

ARTICLE 9 - DELEGUE D'ATELIER

9.01 Nomination:

Le syndicat a le droit de nommer deux (2) délégués d'atelier et un (1) substitut. Les délégués syndicaux sont reconnus par l'employeur dès qu'il a été avisé, par écrit, de leur désignation.

9.02 Fonction du délégué d'atelier:

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

Les délégués d'atelier choisis pour soumettre le grief et le salarié visé par le grief obtiennent la permission de leur supérieur immédiat, mais cette permission ne peut leur être refusée sans motif valable. De plus, le temps pris durant les heures de travail régulières par le délégué d'atelier et le salarié visé par le grief leur est rémunéré à leur taux de salaire effectif.

9.03 Officiers du syndicat:

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

Tout salarié, membre du syndicat, doit être accompagné d'un officier syndical lors de la présentation d'un grief, tel que prévu aux articles 11, 12 et 13 de la présente convention collective.

ARTICLE 10 - AFFICHAGE

10.01 Le syndicat peut afficher dans les endroits réservés pour l'affichage de documents et sur le tableau fourni par l'employeur, les communications à ses membres ou les avis de convocation aux assemblées.

ARTICLE 11 - METHODE DE REGLEMENT DES GRIEFS

11.01 Première étape:

Dans tous les cas de griefs, le salarié accompagné de son délégué d'atelier ou d'un officier syndical, ou le syndicat, doit soumettre par écrit le grief à son contremaître dans les dix (10) jours de l'évènement ou de la connaissance des faits.

A compter de la date de la réception dudit grief, l'employeur a un délai de quinze (15) jours pour régler ledit grief.

A l'expiration de ce délai, si la réponse écrite de l'employeur n'est pas satisfaisante ou si l'employeur n'a pas répondu au grief dans les quinze (15) jours suivants, le syndicat peut référer le grief à l'arbitrage tel que prévu à l'article 12.

11.02 Grief collectif:

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

11.03 Entente:

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

ARTICLE 12 - ARBITRAGE

12.01 Arbitrage:

- a) La partie qui désire soumettre un grief à l'arbitrage, doit transmettre à l'autre partie, un avis écrit de son intention de recourir à l'arbitrage.
- b) Les parties essaient de s'entendre sur le choix d'un arbitre. S'il n'y a pas entente, l'une ou l'autre des parties peut, par un avis écrit, déférer le grief à l'arbitrage suivant les modalités et les procédures stipulées à l'article 100 du Code du Travail de la province de Québec.

12.02 Pouvoirs de l'arbitre:

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

L'arbitre peut ordonner le paiement d'un intérêt tel que prévu à l'article (100.12) du Code du Travail.

2. Dans le cas de congédiement ou de suspension, si le tribunal d'arbitrage en vient à la conclusion que le grief est fondé, il a juridiction pour décréter, s'il le juge à propos, le réembauchage du salarié et le remboursement du salaire qu'il aurait normalement gagné, en déduisant toutefois les gains et autres compensations que le salarié aurait pu recevoir dans l'intervalle ou une réduction de la sanction imposée.
3. L'arbitre ne peut changer, modifier ou altérer la présente convention, ni y ajouter quoi que ce soit.

12.03 Endroit d'arbitrage:

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

12.04 Témoin - Plaignant:

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

12.05 Sentence arbitrale:

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

- 12.05 ... 2. La décision de l'arbitre doit être communiquée par écrit aux parties, dans les trente (30) jours qui suivent l'audition du grief.
3. Cependant, les parties peuvent, de consentement commun remis par écrit à l'arbitre, prolonger le délai prévu ci-dessus.

12.06 Frais et honoraires de l'arbitre:

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

ARTICLE 13 - MESURES DISCIPLINAIRES

13.01 Le droit:

L'employeur peut réprimander, suspendre, congédier tout salarié pour une cause juste et suffisante dont la preuve incombe à l'employeur.

13.02 Sanction imposée:

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

13.03 Prescription de droit:

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

Une infraction ne peut être invoquée après neuf (9) mois de l'évènement qui lui a donné naissance et telle infraction doit être retirée du dossier du salarié.

13.04 Dossier du salarié:

1. Rapport d'appréciation:

Toute plainte écrite est portée à la connaissance du salarié concerné avant d'être portée à son dossier. Copie de telle plainte est remise au syndicat.

13.05 Non discrimination:

L'employeur ne doit exercer de mesures discriminatoires contre un salarié, un officier syndical, un délégué d'atelier, dans les cas suivants:

1. à cause de sa race, de sa nationalité, de son sexe, de sa langue, de sa religion, de son origine, de son âge, de son statut syndical ou social ou de son appartenance politique;
2. à cause d'actes ou de gestes posés dans l'exercice d'un droit stipulé au Code du Travail (L.R.Q. CH. C. 27) ou parce qu'un salarié a soumis un grief.

ARTICLE 14 - ANCIENNETE

14.01 Définition:

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

14.02 Acquisition:

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

14.03 Accumulation de l'ancienneté:

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

1. pour tout le temps que le salarié est à l'emploi de l'employeur et jusqu'au moment où il la perd en vertu de la clause 14.14 de la présente convention.

14.04 Période d'essai:

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

14.05 Déplacement à une fonction non couverte:

Un salarié qui en quelque temps que ce soit, accepte une fonction non couverte par l'unité de négociation, a le droit de revenir à l'intérieur de l'unité de négociation. Son ancienneté comprend alors la durée de ses services à cette fonction, en plus de l'ancienneté déjà acquise au moment de son déplacement.

14.06 Liste d'ancienneté:

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

14.06 .. Liste d'ancienneté ...

Par la suite, la liste d'ancienneté doit être revue, corrigée, affichée et remise au syndicat à tous les six (6) mois. Le syndicat ou le salarié peut contester la liste d'ancienneté dans les quinze (15) jours de l'affichage, après quoi, l'ancienneté de chaque salarié est présumée conforme jusqu'au nouvel affichage.

14.07 Application du droit d'ancienneté:

1. Principe général:

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

2. Salarié qualifié:

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

14.08 Promotion - Occupation vacante - Occupation nouvelle:

Affichage:

1. Dans tous les cas de promotion, d'occupation vacante ou de nouvelle occupation, un avis doit être affiché pendant trois (3) jours ouvrables et le ou les salarié(s) qui désire(nt) obtenir telle occupation ou telle promotion doit(vent) postuler par écrit au cours de la période d'affichage.
2. Advenant qu'un salarié soit en vacances, en accident de travail ou en congé de maladie pendant la période d'affichage, il est réputé avoir appliqué sur la fonction. Lors de son retour au travail, si son ancienneté le permet, il peut revendiquer le poste en autant que son retour au travail n'excède pas quinze (15) jours de la date du dernier jour d'affichage.
3. Après la période d'affichage, une copie de l'avis contenant les noms des postulants doit être remise au syndicat.
4. L'occupation est accordée au salarié qualifié au sens de la clause 14.07.2- ayant le plus d'ancienneté parmi ceux qui ont apposé leur signature sur l'avis d'affichage.
5. Durant la période d'affichage, l'employeur comble le poste par un salarié de son choix.

14.09 Mise-à-pied - Rappel

1. Dans tous les cas de mise-à-pied, l'employeur procède par ancienneté. Le salarié qui a le moins d'ancienneté est le premier (1er) à être mis à pied, à la condition que les salariés qui restent au travail puissent accomplir normalement le travail. Le salarié déplacé vers une occupation, suite à l'application des dispositions ci-dessus, bénéficie d'une période d'essai de deux (2) jours.
2. Rappel au travail:

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

14.10 Mutation:

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

14.11 Retour après absence:

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

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

14.12 Non exercice de l'ancienneté:

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

14.13 Avis de mise-à-pied:

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

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

14.14 Perte de l'ancienneté:

Un salarié perd son ancienneté:

1. s'il abandonne volontairement son travail;
2. s'il est congédié pour cause juste et suffisante et que ce congédiement ne soit pas annulé par une entente dans le cadre de la procédure de règlement de grief ou par une décision de l'arbitre;

- 14.14 ...
3. s'il est mis à pied pour une période de dix-huit (18) mois consécutifs par suite d'un manque de travail;
 4. s'il est absent pour cause de maladie ou accident, autre qu'un accident de travail, pour une période de plus de dix-huit (18) mois consécutifs;
 5. s'il refuse, après une mise-à-pied, de revenir au travail dans son occupation à la date spécifiée, suite à la réception d'un avis de rappel expédié par poste certifiée, à moins d'entente contraire avec l'employeur.

14.15 Rappel:

Le salarié est avisé d'un rappel au travail, cinq (5) jours avant la date à laquelle il doit se présenter au travail, de la façon suivante:

1. par poste certifiée ou messenger, copie est remise au syndicat;
2. par téléphone ou autre moyen de communication: dans un tel cas, le rappel est confirmé par poste certifiée, dont copie est remise au syndicat.

ARTICLE 15 - SALAIRE - PAIE

15.01 Taux de salaire:

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

15.02 Autres avantages:

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

15.03 Affectation temporaire - Alternance:

1. Occupation mieux rémunérée:

Tout salarié assigné pendant au moins une (1) journée à l'exécution d'un travail, d'une occupation comportant un taux de salaire supérieur à celui de sa propre occupation, reçoit pour la journée, le taux de salaire applicable à l'occupation supérieure.

2. Occupation moins rémunérée:

Tout salarié, affecté par l'employeur à une occupation moins rémunérée, reçoit son taux de salaire effectif.

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

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

15.04 Nouvelle occupation:

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

15.05 Cessation d'emploi:

Il est convenu que tout salarié congédié, mis à pied ou qui laisse son emploi, a droit de recevoir tout document pertinent et son salaire, à la première période de paie qui suit son départ.

15.06 Paie du salaire:

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

15.07 Bulletin de paie:

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

1. nom de l'employeur;
2. nom et prénom du salarié;
3. date de la période de paie;
4. nombre d'heures de travail régulières;
5. nombre d'heures de travail supplémentaires;
6. taux de salaire effectif;
7. date du chèque
8. salaire net et les retenues effectuées.

ARTICLE 16 - HEURES REGULIERES DE TRAVAIL

16.01 Equipe de jour:

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

Du lundi au jeudi inclusivement: huit heures et demie ($8\frac{1}{2}$),
de 07.30h à 12.00h
de 13.00h à 17.00h
Vendredi: huit (8) heures,
de 07.30h à 12.00h
de 13.00h à 16.30h.

16.02 Modification des heures:

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

16.03 Période de repos:

1. Les salariés bénéficient d'une période de repos de quinze (15) minutes payées au cours de l'avant-midi, laquelle est prise à dix heures (10.00h), ainsi que d'une période de quinze (15) minutes payées au cours de l'après-midi, laquelle est prise à quinze heures (15.00h).
2. De plus, une période de repos de dix (10) minutes est accordée après deux (2) heures de travail en temps supplémentaire, si le travail doit se poursuivre au-delà de telle période.

16.04 Réduction de travail:

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

16.05 Période de lavage:

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

ARTICLE 17 - TEMPS SUPPLEMENTAIRE

17.01 Définition:

Tout travail exécuté en dehors des heures régulières de travail est considéré du temps supplémentaire.

17.02 Rémunération:

Le temps supplémentaire est rémunéré au taux de salaire effectif majoré de cinquante pour cent (50%).

- 17.02 ... 1. Travail rémunéré au taux de salaire effectif majoré de cinquante pour cent (50%):
- Tout travail exécuté, en dehors ou en plus des heures régulières de travail prévues à l'article 16, est rémunéré au taux de salaire effectif majoré de cinquante pour cent (50%).
2. Travail rémunéré au taux de salaire effectif majoré de cent pour cent (100%):
- Tout travail exécuté le dimanche est rémunéré au taux de salaire effectif majoré de cent pour cent (100%).
3. Tout travail effectué les jours fériés payés est rémunéré au taux de salaire effectif majoré de cinquante pour cent (50%), en plus du paiement du jour férié payé.

17.03 Répartition:

Le temps supplémentaire est volontaire; il est d'abord offert au salarié occupant la fonction concernée, ensuite, il est confié, par ordre d'ancienneté, aux salariés qui acceptent d'effectuer tel temps supplémentaire, à moins que le salarié ne puisse accomplir normalement le travail.

ARTICLE 18 - MINIMUM DE PAIE

- 18.01 Tout salarié qui se présente au travail et qui est appelé à travailler moins longtemps que la journée régulière, a droit à au moins trois (3) heures de salaire à son taux effectif, à moins qu'il n'ait refusé de faire tout travail demandé ou si l'arrêt de travail est causé par un cas fortuit comme: foudre, feu, ouragan, panne d'électricité de l'Hydro-Québec.

18.02 Indemnité de rappel:

Tout salarié qui a quitté les lieux du travail après avoir complété son horaire normal de travail et qui est rappelé par l'employeur pour accomplir du temps supplémentaire, est rémunéré au taux et demi pour toutes les heures travaillées, mais en aucun cas, il ne reçoit moins que trois (3) heures à son taux de salaire effectif.

ARTICLE 19 - CONGE ANNUEL PAYE

19.01 Période de référence:

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

19.02 Congé annuel payé:

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

19.02 ...	<u>Qualification</u>	<u>Congé</u>	<u>Indemnité</u>
	Moins d'un (1) an	Un jour de congé par mois, maximum dix (10) jours	4%
	Un an à trois ans	Deux (2) semaines	4½%
	Trois à cinq ans	Deux (2) semaines	5%
	Cinq à dix ans	Trois (3) semaines	6½%
	Dix ans et plus	Trois (3) semaines	7%

19.03 Prise du congé annuel:

1. Deux (2) premières semaines:

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

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

2. Troisième (3e) semaine :

Les salariés qui ont droit à une troisième (3e) semaine de congé annuel payé, peuvent la prendre à tour de rôle, par ordre d'ancienneté, après entente avec l'employeur. Cependant, pas plus d'un salarié à la fois peut prendre ses vacances. Les salariés doivent faire connaître à l'employeur, au plus tard le 1er juin, leur choix pour la troisième (3e) semaine de vacances.

19.04

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

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

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

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

Ces montants sont déposés à une banque, dans un compte en fiducie conjoint employeur-syndicat, sous le nom de: Congés annuels des salariés de Contreplaqués Artwood Inc. Les intérêts sur ces dépôts sont remis à l'employeur. Le compte doit servir uniquement pour les fins de rémunération des congés annuels payés et les intérêts sur ces dépôts sont remis à l'employeur.

19.05 Remise de l'indemnité:

1. L'employeur doit remettre au salarié, avant son départ pour son congé annuel, l'indemnité perçue durant la période de référence qui s'étend du premier (1er) mai de l'année précédente au trente (30) avril de l'année courante, à l'aide d'un chèque signé par l'employeur et le président du syndicat.
2. Lorsqu'un salarié quitte le service de l'employeur, il a droit de recevoir son indemnité de congé annuel accumulée.
3. A la suite du décès d'un salarié, ses héritiers légaux peuvent réclamer l'indemnité de congé annuel payé.

19.06 Indemnité compensatrice:

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

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

19.08 Absences du travail:

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

ARTICLE 20 - JOURS FERIES PAYES

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

20.02 Jours fériés payés:

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

1. Jour de l'An
2. Lendemain du Jour de l'An
3. Lundi de Pâques
4. Fête de la Reine
5. Fête Nationale (24 juin)
6. Confédération
7. Fête du Travail
8. Jour d'Action de Grâces
9. Veille de Noel
10. Noel
11. Lendemain de Noel
12. Veille du Jour de l'An

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

20.04 Jours fériés reportés:

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

20.05 Droit à la rémunération:

- a) Pour avoir droit à la rémunération d'un jour férié payé, le salarié doit avoir acquis son ancienneté, avoir été au travail le jour ouvrable complet qui précède immédiatement ou celui qui suit immédiatement le jour férié, sauf dans le cas d'absence prévue à la convention ou d'absence autorisée par l'employeur.
- b) Le salarié qui est absent pour cause de maladie, accident, accident de travail ou mise-à-pied et qui a une présence au travail dans les dix (10) jours de calendrier qui précèdent ou qui suivent immédiatement le jour férié payé, a également droit à la rémunération du jour férié payé.

ARTICLE 21 - CONGES SOCIAUX

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

1. Décès du conjoint: cinq (5) jours, incluant le jour du décès.
2. Trois (3) jours de congé payés lors du décès de son père, de sa mère ou de son enfant, en autant qu'il s'agisse de jours ouvrables, du jour du décès au jour des funérailles inclusivement.
3. Un (1) jour de congé payé lors du décès du beau-père, de la belle-mère, de son beau-frère, de sa belle-soeur, de son frère, de sa soeur, de son gendre ou de sa bru, en autant qu'il s'agisse d'un jour ouvrable, du jour du décès au jour des funérailles inclusivement.
4. Lors du décès d'un salarié, une demi-journée de congé payé est accordée à un (1) représentant du syndicat, soit le jour des funérailles, pourvu qu'il s'agisse d'un jour ouvrable.
5. Ces congés ne sont pas payés s'ils coïncident avec un congé sans solde accordé par l'employeur ou avec tout autre congé payé ou vacance en vertu de la présente convention.

21.02 A l'occasion de la naissance ou de l'adoption d'un enfant, un salarié régulier a droit à un (1) jour de congé payé, en autant qu'il s'agisse d'un jour ouvrable, sous réserve de l'article 21.01 5.

ARTICLE 22 - MESURE DE SECURITE - BIEN-ETRE - HYGIENE

22.01 Observance de la loi:

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

22.02 Blessure ou maladie:

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

22.03 Rémunération de l'accidenté:

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

22.04 Travail dangereux:

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

22.05 Salle de repos et de repas:

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

22.06 Eau potable - Facilités hygiéniques:

1. Facilités hygiéniques:

L'employeur maintient des toilettes et des lavabos dans son usine.

2. Eau potable:

L'employeur installe, dans l'usine, un refroidisseur d'eau.

22.07 Tabliers et gants:

L'employeur continue de fournir gratuitement et de remplacer à ses frais les tabliers et les gants aux salariés qui en utilisent dans leur travail.

22.08 Sécurité:

- a) L'employeur continue, en collaboration avec le syndicat, les efforts entrepris pour l'amélioration du bien-être et de la sécurité de tous les salariés.
- b) L'employeur s'engage à fournir des oeillères dans les endroits appropriés pour laver les yeux.

22.09 Comité de sécurité:

1. Les parties à la convention conviennent d'établir un comité de sécurité. Ce comité est composé de deux (2) représentants du syndicat et de deux (2) représentants de l'employeur. Il se réunit sur convocation de l'une ou l'autre des parties.
2. Ce comité veille à examiner les problèmes de sécurité et de prévention des accidents du travail. S'il est nécessaire de faire enquête au cours des heures de travail, les salariés qui en sont membres y participent sans perte de salaire.
3. L'employeur autorise les membres du comité de sécurité à se réunir mensuellement durant les heures de travail, sans perte de salaire. à un endroit convenu par ses membres.
4. L'employeur doit donner suite aux recommandations du comité dans les délais convenus avec ce dernier.

ARTICLE 23 - CHANGEMENTS TECHNOLOGIQUES

23.01 Changements technologiques:

1. Dans le cas de changements technologiques pouvant entraîner des déplacements ou des mises-à-pied, l'employeur doit aviser par écrit le salarié qui en sera affecté, aussitôt que la décision est prise, mais au moins un (1) mois avant tel déplacement ou mise-à-pied.
2. Dans l'éventualité d'une amélioration technique ou technologique ou d'une modification quelconque ayant une incidence sur les conditions de travail des salariés, l'employeur convient d'entraîner les salariés concernés.

ARTICLE 24 - ASSURANCE-GROUPE

24.01 Assurance-collective:

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

24.02 Prime:

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

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

- a) salariés avec dépendants: \$4.10
- b) salariés sans dépendant: 3.00

24.03 Assureur et bénéficiaire:

Le choix des bénéficiaires du régime d'assurance-collective et le choix de l'assureur appartiennent au syndicat. Le syndicat avise l'employeur de son choix et la police-maîtresse est émise au nom de l'employeur et du syndicat. Le régime d'assurance collective est administré par l'employeur.

24.04 Adhésion:

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

24.05 Adhésion des nouveaux salariés:

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

24.06 Maintien de l'assurance:

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

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

24.07 Enregistrement:

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

ARTICLE 25 - DUREE

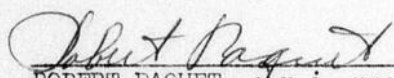
25.01 La présente convention entre en vigueur à compter de la signature jusqu'au 28 février 1987 inclusivement.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Louiseville, Qué .
ce //ième jour d'octobre 1984.

LES CONTREPLAQUES ARTWOOD INC.

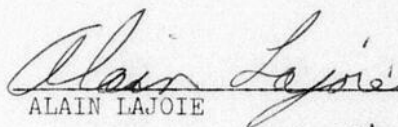


ARTHUR GUIMONT,

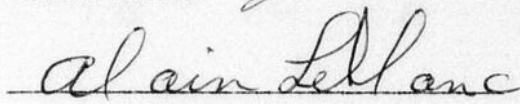


ROBERT PAQUET, c.r.i. procureur

SYNDICAT DEMOCRATIQUE DES SALARIES
DU BOIS OUVRE DE LOUISEVILLE (CSD)



ALAIN LAJOIE



GILLES LEFEBVRE, conseiller technique

ANNEXE " A "

ECHELLE DES SALAIRES

<u>CLASSIFICATIONS:</u>	<u>Signature</u>	<u>01-09-85</u>	<u>01-03-86</u>	<u>01-09-86</u>
1. Opérateur machine fixe	6.65	6.90	7.00	7.20
2. Préposé à la réception et expédition (Opérateur chariot-élévateur et lamineuse etc.)	6.80	7.05	7.15	7.35
3. Chef d'équipe	7.10	7.35	7.45	7.65
4. Mécanicien	8.27	8.52	8.62	8.82
5. Préposé à l'alimentation et opérateur chariot élévateur	6.65	6.90	7.00	7.20
6. Opérateur machine fixe et lamineuse	6.65	6.90	7.00	7.20
7. Préposé à la ligne de coté tiroir et tablette	6.65	6.90	7.00	7.20
8. Journalier	6.65	6.90	7.00	7.20
9. Préposé à l'emballage	6.65	6.90	7.00	7.20

TAUX A L'EMBAUCHAGE:

- De l'embauchage jusqu'à trois (3) mois: \$0.20 de moins que le taux de l'occupation.
- Trois (3) mois et plus: Taux de l'occupation.

RETROACTIVITE:

La rétroactivité s'applique exclusivement sur le salaire. Tout salarié apparaissant sur la liste de paie de l'employeur à la date de la signature de la présente convention reçoit, en guise de rétroactivité, trente-cinq sous (\$0.35) l'heure, sur toutes les heures effectivement travaillées entre le 1er septembre 1984 et la date de la signature de la présente convention collective. La rétroactivité sera payée dans les trente (30) jours de la signature de la présente convention.

ANNEXE " B "

LISTE D'ANCIENNETE

<u>NOM</u>	<u>DATE D'EMBAUCHAGE</u>
LAMIRANDE, Réjean	01-12-1980
LAJOIE, Alain	05-02-1981
NOEL, Sylvain	13-04-1981
BEAUMIER, Jean Berchmans	18-01-1982
MINEAU, Nelson	24-05-1982
BERGERON, Réjean	28-09-1982
LEBLANC, Alain	18-10-1982
RABOUIN, Raymond	03-01-1983
GRAVEL, André	29-08-1983
GAUTHIER, Jean	06-06-1984