

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

04549-2

Objet 1^{ère} convention Renouvellement Entente Autres

Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances **Q 22602-06**

Date Signature: 84-06-19 Reception: 84-06-22

Durée Du: 84-03-05 Au: 86-03-07

Nombre de salariés régis par la convention collective: *[Signature]*

Association	Employeur
<input type="checkbox"/> Déposant Syndicat des Travailleurs du Bois Ouvré et Victoriaville (C.S.D.) 6, avenue de l'Ermitage Victoriaville (Québec) G6P 1L5	<input type="checkbox"/> Déposant Pierrette Rustic (1981) Ltée Route Trans-Canadienne Sortie 228 St-Louis-de-Blandford (Québec)
<input checked="" type="checkbox"/> Déposant, si autre que les parties Centrale des Syndicats Démocratiques 6, avenue de l'Ermitage Victoriaville (Québec) G6P 1L5 ATT.: M ^{me} Pierrette Robitaille	Région <u>4.01</u> Activité <u>2510 (5)</u> Affiliation <u>C.S.D. (9)</u>

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11

Votre dépôt n'est pas conforme sur le(s) point(s) suivant(s) et vous est par conséquent retourné. Voir au verso pour les codes

Remarques

Signature: *[Signature]* **THERESE DEMERS**

Date: 84-07-20

Pour le commissaire général du travail

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

RECHERCHE

"LE SYNDICAT"

(5 mars 1984 au 7 mars 1986)

84 JUN 22 14:25

B.C.G.T.
 QUÉBEC

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

INTERVENUE

ENTRE: PLACAGE RUSTIC (1981) LTEE
 Route Trans-Canadienne
 Sortie 228
 St-Louis de Blandford, Qué.

ci-après appelée:

"L'EMPLOYEUR"

ET: SYNDICAT DES TRAVAILLEURS DU
 BOIS-OUVRE DE VICTORIAVILLE
 Affilié à la Centrale des
 Syndicats Démocratiques, ayant
 son siège social à:
 6, ave de l'Ermitage
 Victoriaville, Qué.
 G6P 1J5

ci-après appelé:

"LE SYNDICAT"

(5 mars 1984 au 7 mars 1986)

'84 JUN 22 14:25

B. C. G. M.
QUEBEC

DECLARATION

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

ARTICLE 1.- TERMES EMPLOYES

- 1.01 Dans le présent document, en nombre de circonstances, le mot "CONVENTION" est employé seul, et dans ce cas, ce mot ainsi employé veut dire: "CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL";
- 1.02 Le mot "SALARIE" employé seul, veut dire: "SALARIE REGI PAR LA PRESENTE CONVENTION".

ARTICLE 2.- L'OBJET ET LE BUT DE LA PRESENTE CONVENTION

- 2.01 La présente convention a pour objet de régler les relations entre l'Employeur et le Syndicat de façon à faire respecter la justice sociale, assurer la paix entre l'Employeur et ses salariés et arrêter des conditions justes et équitables pour les deux (2) parties à la convention;
- 2.02 Le Syndicat 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 convention;
- 2.03 Rien dans cette convention ne doit être interprété comme une renonciation à aucun droit ou obligation de l'Employeur, des salariés ou du Syndicat, en regard de la Loi;
- 2.04 Si une disposition de la présente convention est nulle en regard de la Loi, les autres dispositions ne seront pas affectées par cette nullité.

ARTICLE 3.- REPRESENTATION SYNDICALE

- 3.01 L'Employeur reconnaît le Syndicat comme le seul représentant officiel des salariés à son emploi et ses salariés ainsi représentés sont régis par la présente convention. De plus, pour ses salariés, l'Employeur consent à négocier avec le Syndicat sur toutes les questions se rapportant aux salaires et autres conditions de travail conformément à la législation du travail en vigueur dans la province de Québec (SRQ 1964, chap. 141, modifié par 13-14 Elizabeth II, chap. 50), à l'exception des employés de bureau et ceux exclus par la loi;
- 3.02 a) Le représentant autorisé du Syndicat a pour responsabilité de porter tout grief à l'Employeur, d'en discuter le bien-fondé avec le ou les salarié(s) concerné(s), le contremaître du département ou son suppléant autorisé dans le but de régler le litige conformément à la convention;
- b) Lorsque le représentant autorisé du Syndicat sera appelé à rencontrer le ou les salarié(s) et l'Employeur au sujet de l'application de la convention durant les heures de travail, il demandera la permission à son contremaître pour s'absenter et cette permission ne lui sera pas refusée sans raison valable. Il est entendu qu'il n'y aura pas de perte de salaire pour une telle absence.
- 3.03 L'Employeur désigne les endroits où l'on peut afficher les avis d'assemblées, mais lesdits avis doivent lui être soumis au préalable pour son approbation; il facilite la participation des salariés aux activités syndicales légitimes. Il accorde les congés nécessaires, aux officiers et aux membres du Syndicat désignés pour assister aux assemblées qui sont l'objet de ces activités syndicales légitimes, et dans le cas d'une absence prévue de sept (7) jours et plus on doit en avvertir en autant que possible, l'Employeur, au moins sept (7) jours à l'avance;

- 3.04 L'Employeur s'engage à rémunérer les officiers délégués du Syndicat, lorsqu'il y a absence de l'usine pour un motif prévu à la convention, comme s'ils avaient été au travail; par la suite, l'Employeur facturera le Syndicat pour remboursement du montant ainsi payé, avec en plus, les bénéfices marginaux.

ARTICLE 4.- L'ATELIER SYNDICAL PARFAIT

- 4.01 Tous les salariés doivent, comme condition du maintien de leur emploi, être membres en règle du Syndicat;
- 4.02 L'Employeur a le droit absolu d'embaucher les travailleurs de son choix mais les nouveaux salariés doivent adhérer au Syndicat à la date de leur embauchage;
- 4.03 Si un salarié cesse son adhésion au Syndicat en aucun temps dans la période où la présente convention est en vigueur, ou refuse d'adhérer audit Syndicat dans les délais stipulés aux items 4.01, 4.02, l'officier autorisé du Syndicat en donne avis, par écrit, à l'Employeur et celui-ci doit dans les quinze (15) jours suivants, mettre fin à l'emploi de ce salarié.

ARTICLE 5.- RETENUE DE COTISATIONS SYNDICALES

- 5.01 L'Employeur s'engage à prélever sur les gains du salarié, la cotisation syndicale régulièrement adoptée par le Syndicat;
- 5.02 L'Employeur remet le total des sommes ainsi perçues au Syndicat dans les dix (10) premiers jours du mois qui suit celui de la perception. Lors de cette remise, l'Employeur y annexe une liste des salariés qui sont entrés à son service et de ceux qui l'ont quitté, établie à la date de la déduction sur la liste de paie pour laquelle remise est faite.

ARTICLE 6.- LE DROIT D'ANCIENNETE - DEFINITION

- 6.01 L'ancienneté signifie la durée des services d'un salarié établie conformément aux règles suivantes:
- 6.02 Tout salarié, pour acquérir le droit d'ancienneté, doit d'abord compléter une période d'essai de trente (30) jours de travail dans l'unité de négociation;
- 6.03 Durant qu'il complète cette période d'essai, tout salarié exerçant une occupation dans l'unité de négociation, est assujéti à toutes les dispositions de la présente convention, sauf que, n'ayant aucun droit d'ancienneté, il ne peut invoquer la clause d'ancienneté pour contester une décision de l'Employeur concernant un déplacement de main-d'oeuvre, tel que: démotioin, promotion, transfert, mise à pied ou réembauchage;
- 6.04 Une fois qu'il a complété trente (30) jours de travail, un salarié acquiert son droit d'ancienneté et son ancienneté est calculée à compter de sa date d'embauchage;
- 6.05 Un salarié perd son ancienneté et les droits qui s'y rattachent, lorsque:
- 1.- il quitte volontairement son emploi;
 - 2.- il est congédié pour cause;
 - 3.- il s'absente de son travail pendant trois (3) jours consécutifs ou plus sans avoir donné avis à l'Employeur ou sans raison valable.
- 6.06 Le salarié promu à un poste de contremaître peut réintégrer l'unité de négociation sans perdre ses droits d'ancienneté, le temps exclu de l'unité de négociation ne s'additionne pas dans le calcul de l'ancienneté, mais il conserve toute son ancienneté accumulée dans l'unité de négociation qu'il avait au moment où il a quitté l'unité.
- 6.07 Dans les trente (30) jours qui suivent la date de la signature de la présente convention et par la suite à l'anniversaire de cette convention, l'Employeur s'engage à fournir au Syndicat une liste complète de ses salariés, en y spécifiant les années de service de chacun.

ARTICLE 7.- APPLICATION DU DROIT D'ANCIENNETE7.01 Principe général

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

7.02 Salarié qualifié

Aux fins de la présente convention, un salarié qualifié est un salarié capable de remplir avec un rendement normal la tâche concernée après une période d'entraînement raisonnable; durant cette période, le salarié reçoit du contremaître ou d'une personne attitrée par lui, toutes les informations relatives à la tâche à accomplir;

7.03 Promotion - Démotion - Transfert

Dans tous les cas de permutation ou de changement dans la main-d'oeuvre, notamment dans les cas de promotion, transfert, baisse de position (démotion), l'ancienneté est le facteur décisif, si le salarié est qualifié;

- 7.04
- 1.- Dans le cas de remplacement temporaire à une classe supérieure, aucun changement de taux n'est applicable pour une période de dix (10) jours ouvrables;
 - 2.- Dans le cas de remplacement temporaire à une classe inférieure, le salarié ne subit aucune réduction de salaire pour une période de dix (10) jours ouvrables;
 - 3.- Dans le cas de promotion ou de démotion, le taux de l'occupation est applicable dès la première période de paie complète.

7.05 Transferts

Un salarié transféré sur une autre occupation, à la demande de l'Employeur, à sa demande personnelle ou suite à un poste obtenu par affichage, doit retourner à son ancienne occupation si l'Employeur, dans un délai de quinze (15) jours de travail du transfert, ne le juge pas satisfaisant sur sa nouvelle occupation, ou si, dans le même délai, le salarié lui-même veut revenir à son ancienne occupation;

- 7.06 Dans les cas de mise à pied, de fermeture de poste ou de réembauchage, la préférence est donnée au salarié qui a le plus d'ancienneté et qui, après avoir choisi une tâche convenant à ses aptitudes, est capable de satisfaire aux exigences normales de la tâche à accomplir après une période d'essai raisonnable. Les déplacements se feront après consultation avec les représentants du Syndicat.
- 7.07 Occupation nouvelle ou vacante
- a) Dans le cas d'une occupation vacante ou d'une nouvelle occupation, un avis est affiché pendant trois (3) jours ouvrables près de l'horloge à poinçonner. Les salariés désireux d'obtenir ladite occupation signent leur nom sur l'avis durant la période d'affichage. Le titulaire de l'occupation est choisi parmi les signataires ayant le plus d'ancienneté s'il est qualifié. L'occupation qui est devenue vacante à la suite d'un changement doit être affichée après une période maximum de quinze (15) jours de travail;
- b) Le salarié absent de l'usine durant la période d'affichage peut autoriser un officier du Syndicat à signer tel poste en son nom en s'identifiant.
- 7.08 Occupation vacante "temporaire"
- Dans le cas d'une occupation devenue vacante, mais temporaire à cause de maladie, accident ou pour toute autre cause, un avis est affiché pendant trois (3) jours ouvrables près de l'horloge à poinçonner; sur l'avis, il doit être indiqué: "TEMPORAIRE". Les salariés désireux d'obtenir ladite occupation signent leur nom sur l'avis durant la période d'affichage. Le titulaire de l'occupation est choisi parmi les signataires ayant le plus d'ancienneté, s'il est qualifié, mais doit retourner à son ancienne occupation le jour où le salarié reprend son travail.

- 7.09 Dans les cas de mise à pied, l'Employeur doit fournir au Syndicat une liste des employés mis à pied en y indiquant l'occupation des salariés mis à pied. Cette liste doit être remise au Syndicat cinq (5) jours précédant cette mise à pied;
- 7.10 Les rappels au travail et le retour des salariés aux postes qu'ils occupaient avant leur mise à pied ou leur permutation se feront dans l'ordre inverse de leur mise à pied ou permutation.

ARTICLE 8.- CONGEDIEMENT OU SUSPENSION

- 8.01 a) L'Employeur peut réprimander, suspendre, congédier un salarié pour un motif juste et suffisant, dont la preuve lui incombe. Cependant, toute réprimande écrite, suspension, congédiement peut être soumis à la procédure du mécanisme de règlement des griefs et d'arbitrage;
- b) L'Employeur doit aviser le Syndicat par écrit de toute réprimande, suspension ou congédiement dans les cinq (5) jours ouvrables en y indiquant les motifs de la mesure disciplinaire imposée.
- 8.02 a) Après deux (2) avis d'offense signifié par l'Employeur à un même salarié, le salarié sera sujet à la suspension ou au congédiement dès la troisième offense;
- b) Les mesures disciplinaires prévues au paragraphe 8.01 doivent être imposées par l'Employeur dans les dix (10) jours ouvrables qui suivent l'infraction reprochée ou la connaissance qu'il en a.
- 8.03 Toute mesure disciplinaire inscrite au dossier du salarié et datant de six (6) mois ne peut être invoquée contre le salarié devant tout arbitre.

ARTICLE 9.- JOURS FERIES

- 9.01 Le dimanche est observé comme jour de fête et de congé et aucun salarié n'est tenu de travailler ce jour-là.
- 9.02 Tout travail exécuté le dimanche est rémunéré au taux de deux (2) fois le salaire effectivement payé.

ARTICLE 10.- CONGES PAYES

- 10.01 Pour chacune des années contractuelles de la présente convention, les jours suivants sont des jours de congé payés:
- Le lundi de Pâques;
 - La fête de Dollard;
 - La St-Jean-Baptiste;
 - Le Jour du Canada;
 - La fête du Travail;
 - L'Action de Grâces;
 - Le Jour de Noël;
 - Le lendemain du Jour de Noël;
 - Le Jour de l'An;
 - Le lendemain du Jour de l'An;
- Deux (2) congés mobiles peuvent être pris en tout temps, après entente entre l'Employeur et le salarié. Si au cours de chaque année de la convention, un (ou plusieurs) salarié(s) ne prend pas ces congés mobiles, l'Employeur paiera credit (ces) congé(s) à la fin de chaque année de la convention. Cependant, il est convenu entre les parties que pas plus de cinq (5) salariés pourront bénéficier dudit congé en même temps. Un salarié qui quitte son emploi a droit à un (1) congé mobile par période de six (6) mois travaillés pour l'Employeur dans une année.
- 10.02 Les congés chômés et payés qui arrivent le samedi ou le dimanche sont payés;
- 10.03 L'indemnité payable aux salariés pour chacun de ces jours de fête est l'équivalent de son taux horaire multiplié par le nombre d'heures normalement travaillées, comme si ce jour n'avait pas été chômé;

- 10.04 Tout travail exécuté durant l'un des jours de congé payés est rémunéré au taux de salaire et demi basé sur le salaire effectivement gagné, plus le montant de la fête;
- 10.05 L'Employeur n'est dispensé de payer l'un ou l'autre de ces congés même si le salarié reçoit une allocation d'une autre source;
- 10.06 Pour être éligible aux congés payés prévus au paragraphe 10.01, le salarié doit avoir complété trente (30) jours de travail pour l'Employeur et doit avoir travaillé la journée ouvrable qui précède et qui suit immédiatement ledit congé, sauf en cas de maladie, accident ou mise à pied, si l'un ou l'autre de ces cas (maladie, accident, mise à pied) se produit dans les quinze (15) jours de calendrier qui précèdent ledit congé et que le retour au travail se fait dans les quinze (15) jours de calendrier qui suivent ledit congé, dans ce cas, le salarié a droit à ce ou ces congé(s);
- 10.07 Si un congé chômé et payé tombe un samedi ou un dimanche, ce jour est reporté au lundi suivant.

ARTICLE 11.- VACANCES PAYEES

- 11.01 Les salariés assujettis à la présente convention ont droit à chaque année à des vacances payées comme suit:
- Un (1) an de service continu:
3 semaines, 4% du total des gains;
- Deux (2) ans de service continu:
3 semaines, 5% du total des gains;
- Trois (3) ans de service continu:
3 semaines, 6% du total des gains;
- Cinq (5) ans à sept (7) ans de service continu:
3 semaines, 7½% du total des gains;
- Sept (7) ans et plus de service continu:
3 semaines, 8% du total des gains;
- 11.02 Les salariés ayant moins d'un (1) an de service continu ont droit à deux (2) semaines de vacances à 4% du total des gains;

- 11.03 Lors de la résiliation de son contrat de travail, le salarié a droit à une indemnité pour les vacances annuelles payées qu'il a accumulées mais qu'il n'a pas prises conformément aux dispositions du paragraphe 11.01;
- 11.04 La computation de l'indemnité pour vacances payées est comptée sur le total des gains pendant la période s'étendant du 1er mai de l'année précédente au 30 avril de l'année courante selon les conditions du présent article 11;
- 11.05 Les vacances sont de trois (3) semaines consécutives prises au cours du mois de juillet de chaque année de cette convention, après entente entre les deux (2) parties;
- 11.06 Avant le départ du salarié pour ses vacances, l'Employeur doit lui payer sa rémunération pour ses vacances. Cette rémunération doit être répartie sur les trois (3) semaines;
- 11.07 Il est interdit à l'Employeur de remplacer par une indemnité compensatrice les deux (2) semaines de vacances annuelles prévues par le présent article 11;
- 11.08 Les salariés qui ont dix (10) ans et plus de service continu ont droit à une quatrième (4e) semaine de vacance, laquelle est volontaire et prise après entente entre l'Employeur et le salarié concerné, toujours en tenant compte de l'ancienneté pour le choix de cette quatrième (4e) semaine de vacance.
- 11.09 Tout salarié ayant travaillé au moins un (1) mois de façon continu durant l'année de référence et qui s'absente pour cause de maladie ou accident, pour plus de quinze (15) jours consécutifs, a droit à la rémunération pour vacances comme suit:
- le pourcentage normal de ses gains auquel il a droit, et ajouter 4% du salaire qu'il aurait normalement gagné pendant la période d'absence s'il a de trois (3) à dix (10) ans de service pour l'Employeur, ou 6% s'il a dix (10) ans et plus.

ARTICLE 12.- SECURITE SOCIALE (Assurance-groupe)

- 12.01 L'Employeur continue de payer le montant qu'il paie au moment de la signature de la convention pour tous les salariés assujettis au plan d'assurance-groupe. Si au cours de la présente convention, il y a une augmentation de la prime concernant la sécurité sociale, par l'assureur, l'Employeur accepte de payer 50% de cette augmentation, en autant que le plan de sécurité sociale soit le même qui existe au moment de la signature de la présente convention;
- 12.02 La police maîtresse est ^{établie} conjointement au nom du Syndicat et de l'Employeur;
- 12.03 L'adhésion au plan d'assurance est une condition d'emploi;
- 12.04 L'Employeur retient du salaire hebdomadaire du salarié assuré la partie de la prime payable par ce dernier;
- 12.05 Tout nouveau salarié est couvert par le plan d'assurance le premier jour du mois suivant trois (3) mois d'emploi;
- 12.06 L'Employeur continue de payer sa part de la prime pour les salariés absents pour les raisons suivants:
- 1.- pendant trois (3) mois pour les salariés mis à pied temporairement;
 - 2.- pendant un (1) an pour les salariés malades ou accidentés;
- 12.07 L'Employeur remet au Syndicat la part de la ristourne de l'assurance-chômage au plus tard trente (30) jours après l'avoir reçue.
- 12.08 L'administration de l'assurance-groupe est la responsabilité de l'Employeur.

ARTICLE 13.- SEMAINE DE TRAVAIL - TEMPS SUPPLEMENTAIRE

- 13.01 La semaine normale de travail est de quarante-quatre (44) heures et ce pour la durée de la présente convention;

13.02

Les heures de travail durant la semaine régulière ci-haut décrite sont réparties comme suit:

- de 8:00 heures a.m. à 5:00 heures p.m.,
- du lundi au jeudi;
- de 8:00 heures a.m. à 4:00 heures p.m.,
- le vendredi;
- avec arrêt de trente (30) minutes pour prendre le repas du midi, sans perte de salaire.

Toutes modifications quant aux heures de travail doivent être faites après entente mutuelle entre les parties.

13.03

L'Employeur peut mettre en vigueur une équipe de nuit dont la semaine normale de travail est de quarante (40) heures.

Les heures de travail durant la semaine régulière de cette équipe sont réparties comme suit:

- de 6:00 heures p.m. à 4:00 heures a.m.
- du lundi au jeudi;
- avec arrêt de trente (30) minutes pour prendre le repas du soir, sans perte de salaire, du lundi au jeudi inclusivement.

Toutes modifications quant aux heures de travail pour cette équipe de nuit doivent être faites après entente mutuelle entre les parties. Les salariés faisant partie de cette équipe de nuit doivent recevoir une prime de trente-cinq cents (0,35¢) l'heure;

13.04

Pour cette équipe de nuit, s'il y a perte de temps à cause d'une fête chômée durant la semaine régulière de travail, le temps ainsi perdu, exclusion faite des heures de la fête, peut être repris au taux régulier de salaire après entente entre les parties. Pour cette équipe de nuit, le nombre d'heures payées pour une fête est de dix (10) heures.

ARTICLE 14.- MINIMUM DE PAIE

14.01

Le salarié appelé au travail doit travailler. Si l'on refuse de l'employer, il a droit pour la journée où il est appelé à travailler à l'équivalent de quatre (4) heures de salaire par appel.

- 14.02 Ce privilège d'une telle indemnité s'applique dans le cours normal des opérations de l'atelier seulement; automatiquement, le privilège est suspendu dans le cas de force majeure. Les dispositions du présent article 14 sont applicables seulement si le salarié était au travail la journée précédente de travail.

ARTICLE 15.- PERIODE DE REPOS

- 15.01 Les salariés ont droit à deux (2) périodes de repos de quinze (15) minutes chaque jour, l'une ^{reus} à 10:00 heures et l'autre ^{reus} à 15:00 heures. *J. L.*
- Pour l'équipe de nuit, l'une est prise ^{reus} à 20:30 heures et l'autre ^{reus} à 2:00 heures.

ARTICLE 16.- TAUX MINIMA ET AUGMENTATIONS DE SALAIRES

- 16.01 Les taux minima horaires à l'embauchage et pour les salariés assujettis à la présente convention et ceux qui le deviendront par la suite, sont ceux apparaissant à l'Annexe "A" de la présente convention qui en fait partie intégrante.
- 16.02 A compter du 5 mars 1984, l'Employeur convient d'accorder à tous ses salariés, une augmentation générale de cinquante-cinq cents (0,55¢) l'heure applicable sur le taux horaire effectivement payé, de même que sur chaque classe respectivement qui apparaît à l'Annexe "A" de la présente convention;
- A compter du 4 mars 1985, l'Employeur convient d'accorder à tous ses salariés, une augmentation générale de cinquante cents (0,50¢) l'heure applicable sur le taux horaire effectivement payé, de même que sur chaque classe respective qui apparaît à l'Annexe "A" de la présente convention.

ARTICLE 17. - PAIE

- 17.01 Le salaire sera payable à tous les jeudis de chaque semaine. Si le jour de paie est un jour chômé, la paie a lieu le jour précédent. Les détails suivants doivent être communiqués aux salariés avec leur salaire:

- 1.- le nom et prénom du salarié;
- 2.- la date et la période de paie;
- 3.- le taux de salaire;
- 4.- le temps supplémentaire;
- 5.- les déductions faites;
- 6.- le montant net payé.

ARTICLE 18.- PROCEDURE POUR LE REGLEMENT DES GRIEFS

- 18.01 S'il y a désaccord entre un ou des salariés et l'Employeur, l'on procède à son règlement de la façon suivante:
- 18.02 Le délégué du Syndicat, seul ou accompagné du salarié concerné doit d'abord soumettre verbalement ou par écrit le grief au contremaître du département dans les cinq (5) jours ouvrables de l'événement ou de la connaissance de l'événement;
- 18.03 Si le contremaître ne rend pas sa décision dans les vingt-quatre (24) heures ou si le Syndicat n'accepte pas cette décision, il peut en appeler par écrit au Comité de Relations Industrielles qui doit rendre également sa décision par écrit et en communiquer copie à l'Employeur et au Syndicat;
- 18.04 Si le Comité de Relations Industrielles n'en est pas venu à une solution satisfaisante dans les sept (7) jours après la présentation du grief au Comité, le représentant extérieur du Syndicat peut présenter le grief à l'Employeur s'il en est requis et doit être accompagné de représentants du Syndicat avant de recourir à l'arbitrage tel que stipulé à l'article 20;
- 18.05 Le Syndicat par l'entremise de ses représentants autorisés peut en tout temps soumettre un grief à l'Employeur suivant les dispositions du présent article 18;
- 18.06 L'Employeur, tout comme le salarié, peut avoir des griefs. Si tel est le cas, l'Employeur présente son grief par écrit pour étude et décision au Comité de Relations Industrielles et là, s'il est impossible d'en arriver à une entente, la procédure énoncée dans le présent article 18 s'applique.

ARTICLE 19.- COMITE DE RELATIONS INDUSTRIELLES

- 19.01 Dans les trente (30) jours qui suivent la signature de la présente convention, un Comité de Relations Industrielles est constitué et composé de représentants du Syndicat, ouvriers de l'usine et de représentants de l'Employeur;
- 19.02 Les membres du Comité de Relations Industrielles ont pleine et entière liberté d'action qu'ils sont tenus d'exercer en toute franchise et loyauté au meilleur de leur connaissance et de bonne foi. Un membre représentant le Syndicat ne saurait être pénalisé d'aucune façon dans ses relations personnelles avec l'Employeur à cause de son travail au sein du Comité;
- 19.03 Le Comité de Relations Industrielles se réunit au moins une fois par mois et aussi sur demande de l'une des parties intéressées. Les séances se tiennent en dehors des heures de travail à moins que l'Employeur n'en décide autrement. Les membres sont autorisés à faire les règlements nécessaires pour assurer le bon fonctionnement du Comité et l'on doit rédiger un procès-verbal de chaque assemblée;
- 19.04 Le Comité de Relations Industrielles a le pouvoir de surveiller et d'assurer l'application de la présente convention et aussi celui d'étudier et de régler les réclamations, les disputes et les plaintes faites par le Syndicat ou par l'Employeur.

ARTICLE 20.- CONSEIL D'ARBITRAGE

- 20.01 Dans le cas où il devient impossible de s'entendre, la partie lésée, l'Employeur ou le Syndicat, peut recourir à l'arbitrage selon le Code du travail. La partie qui en fait la demande en avise promptement l'autre partie qu'elle a fait une telle demande pour ce conseil d'arbitrage;
- 20.02 L'arbitrage privé est permis si les parties contractantes désirent y avoir recours; ils doivent s'entendre sur la procédure à suivre dans chaque cas;

- 20.03 Il est ici convenu que pour un tel arbitrage, le Syndicat et l'Employeur paient à part égale les dépenses du Président de ce conseil d'arbitrage; de plus, ils paient respectivement les dépenses pour leurs représentants;
- 20.04 1.- La décision du conseil d'arbitrage est finale et obligatoire; les parties contractantes s'engagent à accepter la décision d'un tel conseil et à s'y conformer;
- 2.- Les stipulations du paragraphe 1) qui précède du présent paragraphe 20.04 s'appliquent à tous les conseils d'arbitrage, aussi bien que ceux nommés conformément au Code du travail que ceux nommés par entente entre les deux (2) parties pour l'arbitrage privé.
- 20.05 Pouvoirs de l'arbitre
- 1.- L'arbitre a le pouvoir de maintenir, annuler la décision de l'Employeur et de rendre toute décision conforme à la convention collective dans les circonstances;
- 2.- Dans le cas de mesures disciplinaires, l'arbitre a le pouvoir de:
- a) maintenir, modifier ou annuler la décision de l'Employeur;
 - b) réinstaller le salarié dans tous ses droits et ordonner le remboursement de l'équivalent du salaire et des autres avantages pécuniaires dont l'a privé la suspension ou le congédiement. Si le salarié a travaillé ailleurs au cours de la période de suspension ou du congédiement, le salaire ainsi gagné peut être déduit du remboursement;
 - c) rendre toute décision équitable dans les circonstances.

ARTICLE 21.- SOUS-CONTRACTEURS

- 21.01 L'Employeur ne doit pas donner de contrat à forfait tout travail à être accompli par les employés couverts par l'unité de négociation qui aurait pour effet de causer des mises à pied.

ARTICLE 22.- AUTRES CONDITIONS

- 22.01 Il est convenu entre les parties qu'il n'y a aucune diminution de salaire lors de la mise en vigueur de la présente convention;
- 22.01 Accident de travail
Lorsqu'un salarié se blesse en devoir et est incapable de continuer son travail, il est rémunéré pour la journée entière de l'accident;
- 22.03 Congés décès
- a) Un salarié a droit à cinq (5) jours de congé payés à son taux de base multiplié par le nombre d'heures qu'il aurait été appelé à travailler normalement, dans le cas du décès de son conjoint ou de son enfant;
 - b) L'Employeur convient de donner congé avec paie à ses salariés pour trois (3) jours ouvrables qui suivraient le décès du père, de la mère, frères, soeurs, beau-père, belle-mère;
 - c) L'Employeur convient de donner congé avec paie à ses salariés pour deux (2) après-midi ouvrables qui suivraient le décès du beau-frère, de la belle-soeur, des grands-parents du salarié et la journée des funérailles. Si le salarié ou son conjoint est nommé tuteur testamentaire, il aura droit à trois (3) jours de congés payés;
 - d) Il est entendu que ces jours de congé seront payés seulement dans le cas où le salarié concerné aurait subi une perte de salaire due à ce fait. Le dernier jour étant celui des funérailles, sauf dans le cas du paragraphe a) où la 4e et la 5e journée étant les journées suivant immédiatement les funérailles;
 - e) Le salarié a droit à un (1) jour de congé payé à l'occasion de la naissance de son enfant, si un jour ouvrable.
- 22.04 Un comité de sécurité est formé de trois (3) représentants du Syndicat et de trois (3) représentants de l'Employeur. Ce comité doit siéger au moins une (1) fois par deux (2) mois, sur les heures de travail.

- 22.05 Travail de contremaître
Dans le cours des opérations en temps régulier ou supplémentaire, les personnes exclues de l'unité de négociation n'accomplissent pas de travail relevant du champ d'application de la présente convention, sauf dans les cas d'entraînement ou de dépannage, pour un maximum de quatre (4) heures par jour.
- 22.06
Lorsqu'un salarié se blesse au travail et que son état exige son transport dans un hôpital ou une clinique, l'Employeur en assume les frais.
De plus, il est rémunéré pour la journée entière de l'accident à son taux de base de la journée en cours majoré de son rendement moyen de la semaine précédente. Après, si le salarié revient au travail pendant la même journée, l'Employeur assume les frais de transport.
- 22.07
Advenant l'établissement d'une loi fédérale ou provinciale concernant l'embauche de salariés handicapés, ceux-ci seront régis par la convention collective au même titre que les autres salariés et ils devront prendre leur place sur la liste d'ancienneté en cas de mise à pied et de rappel au travail.
- 22.08
La salariée enceinte a droit à tous les privilèges prévus par la loi et en plus, si la salariée en fait la demande, elle pourra à la fin de son congé maternité, obtenir un congé sans solde, d'une durée maximum d'un (1) an, sans perdre aucun droit prévu dans cette convention.
- 22.09
A compter du 5 mars 1984, et à tous les trois (3) mois, par la suite, l'Employeur verse à chaque salarié qui travaille sur les colleuses, un montant de vingt dollars (20,00\$) pour compenser l'usure prématurée de vêtements, due à la colle.

Article 23.- DUREE DE LA CONVENTION

- 23.01 La présente convention collective de travail entre en vigueur le 5 mars 1984 pour se terminer le 7 mars 1986.
- 23.02 Si par suite de conséquences incontrôlables, les pourparlers ne se terminent qu'à une date postérieure à la date de renouvellement, il est convenu que cette convention demeure en vigueur durant les négociations et ce jusqu'à ce qu'une nouvelle convention soit signée ou que l'une ou l'autre des parties exerce son droit à la grève ou au lock-out.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé par l'intermédiaire de leurs représentants autorisés, ce .19..ième jour du mois de juin 1984.

PLACAGE RUSTIC (1981) LTEE

Michel Lafleur
J. Stummeau
Raymond Lafleur

SYNDICAT DES TRAVAILLEURS DU BOIS OUVRE DE VICTORIAVILLE (CSD)

Claude Dupuis
France Poulin
Jacques Karoie

ANNEXE "A"

TAUX HORAIRE

Taux à l'embauchage:	4,50\$
Après trois (3) mois:	4,75\$
Après six (6) mois:	5,25\$
Après neuf (9) mois:	6,00\$
Après un (1) an:	taux de l'occupation.

SALAIRES DES CLASSES

	<u>5 mars 84</u>	<u>4 mars 85</u>
CLASSE I	8,10	8,60
CLASSE II	8,00	8,50
CLASSE III	7,90	8,40

OCCUPATIONS

CLASSE

Classeur	1
Guillotine opérateur	1
Colleuse	1
Aide colleuse	1
Marieur (matcher)	1
Inspecteur	1
Lift truck	1
Opérateur jointeuse	1
Opérateur splicer	1
Opérateur clipper	1
Opérateur clipper (botter)	1
Opérateur de "crose field"	1
Aide sur Guillotine	2
Aide sur jointeuse	2
Aide sur machine (splicer)	2
Assistant opérateur	2
Emballeur	2
Réparation avec marteau	2
Aide sur machine	3
Autres non listées	3

AJUSTEMENT DE SALAIRE

A compter du 5 mars 1984, l'Employeur s'engage à ajuster le salaire de ses salariés conformément à la présente Annexe "A", tant sur les taux de l'occupation que sur l'augmentation prévue à la présente convention.

LETTRE D'ENTENTE

INTERVENUE

ENTRE: PLACAGE RUSTIC (1981) LTEE

d'une part,

ET: SYNDICAT DES TRAVAILLEURS DU BOIS-OUVRE
DE VICTORIAVILLE

d'autre part,

Il est entendu entre les parties ci-haut
mentionnées que Monsieur André Landry n'a
plus le droit de diriger, de donner des
ordres, d'avoir des contacts avec aucun
salarié pendant les heures de travail.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé,
ce. 19. ième jour du mois de juin 1984.

PLACAGE RUSTIC (1981) LTEE

Raymond Lefleur
S. Simonneau
Raymond Lefleur

SYNDICAT DES TRAVAILLEURS DU
BOIS-OUVRE DE VICTORIAVILLE

Claude Dupuis
Francois Paulin
Jocelyne Larocque



DÉPÔT

4549-2

Dépôt N°:

8 5 0 9 1 5 6

La présente atteste que le Commissaire Général du Travail a reçu pour dépôt, suivant l'article 72 du code du travail, le document ci-dessous

Certificat accordé

Dépôt refusé

Objet	<input type="checkbox"/> 1 ^{ère} convention	<input type="checkbox"/> Renouvellement	<input checked="" type="checkbox"/> Entente S	<input type="checkbox"/> Autres	Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances	Q 22602-06
Date	Signature	Reception	Durée	Du	Au	Nombre de salariés régis par la convention collective
	85-06-20	85-08-29				

Association	Employeur
<input type="checkbox"/> Déposant Syndicat des Travailliers du Bois-Ouvre de Victoriaville	<input type="checkbox"/> Déposant Placage Rustic (1981) Ltée Route Trans-Canadienne Sortie 228 Saint-Louis de Blandford, Qc
<input checked="" type="checkbox"/> Déposant, si autre que les parties Centrale des Syndicats Démocratiques 6, ave de l'Ermitage Victoriaville, Qc G6P 1J5 Att: <u>M. Jocelyn Lavoie</u>	Région <u>04-01</u> Activité <u>2510-05</u> Affiliation <u>05 CSD</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

Remarques

OBJET: 1- Les Clauses 10.01, 11.09, 13.01, 13.02 et 23.01 modifiées. (congés payés et vacances payées).
 2- Articles 7.06 et 7.10 modifiés (rappel au travail des salariés).

Pour le commissaire général du travail	
Signature	Date
<i>Jocelyn Lavoie</i>	85-09-23

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

003 (094)

RECHERCHE

PLACAGE RUSTIC (1981) INC.

Daniel Lafleur

J. Lavoie

Raymond Lafleur

SYNDICAT DES TRAVAILLEURS DU BOIS-OUVRE DE VICTORIAVILLE (CSD)

Charles Dupuis

Paulette Cloutier

Jocelyn Lavoie

LETTRE D'ENTENTE

intervenue

85
NOU 29 13:49
C.M.

ENTRE: PLACAGE RUSTIC (1981) LTEE

ci-après appelée:

"L'EMPLOYEUR"

ET: SYNDICAT DES TRAVAILLEURS DU BOIS-OUVRE
DE VICTORIAVILLE (CSD)

ci-après appelé:

"LE SYNDICAT"

Il est entendu entre les parties que les articles 7.06 et 7.10 de la convention collective de travail actuellement en vigueur soient modifiés et les rappels au travail se feront de la façon suivante:

"Le rappel au travail des salariés mis à pied se fera selon l'ancienneté et la qualification immédiate pour le poste de travail ouvert."

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé,
ce 20.ième jour du mois de juin 1985.

PLACAGE RUSTIC (1981) INC.

Samuel Lafleur

J. Simard

Raymond Lafleur

SYNDICAT DES TRAVAILLEURS
DU BOIS-OUVRE DE VICTORIA-
VILLE (CSD)

Claude Dupuis

Perrette Cloutier

Jocelyn Larocque

LETTRE D'ENTENTE

intervenue

85
AOU 29 13:49
cm

ENTRE: Placage Rustic (1981) Ltée

ci-après appelée:

L'EMPLOYEUR

ET: Syndicat des Travailleurs du Bois
Ouvré de Victoriaville (CSD)

ci-après appelé:

LE SYNDICAT

Les parties s'entendent pour modifier les clauses 10.01, 11.09, 13.01, 13.02 et 23.01.

ARTICLE 10. - CONGES PAYES

10.01. Pour chacune des années contractuelles de la présence convention, les jours suivants sont des jours de congé payés:

Le lundi de Pâques;
La fête de Dollard;
La St-Jean-Baptiste;
Le Jour du Canada;
La fête du Travail;
L'Action de Grâces;
Le Jour de Noël;
Le lendemain du Jour de Noël;
Le Jour de l'An;
Le lendemain du Jour de l'An;

Deux (2) congés mobiles peuvent être pris en tout temps, après entente entre l'Employeur et le salarié. Si au cours de la période du 1er mars 1985 au 1er novembre 1986, un (ou plusieurs) salarié(s) ne prend pas ces congés mobiles, l'Employeur paiera credit (ces) congé(s) le 1er novembre 1986. Cependant, il est convenu entre les parties que pas plus de cinq (5) salariés pourront bénéficier dudit congé en même temps. Un salarié qui quitte son emploi a droit à un (1) congé mobile par période de neuf (9) mois travaillés pour l'Employeur dans une année.

ARTICLE 11. - VACANCES PAYEES

11.09 Tout salarié ayant travaillé au moins un (1) mois de façon continu durant l'année de référence et qui s'absente pour cause de maladie ou accident, pour plus de quinze (15) jours

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé par
l'intermédiaire de leurs représentants
autorisés, ce 14.ième jour du mois de
août....19.85....

PLACAGE RUSTIC (1981) LTEE

Marcel Lefleur
J. Lefleur
Raymond Lefleur

SYNDICAT DES TRAVAILLEURS DU
BOIS OUVRE DE VICTORIAVILLE (CSD)

Roger Hamel
Jean Morin

ARTICLE 11. - VACANCES PAYEES (SUITE)

11.09 consécutifs, a droit à la rémunération pour vacances tel que prévu a l'article 74 de la loi 126 sur les normes du travail.

ARTICLE 13. - SEMAINE DE TRAVAIL - TEMPS SUPPLEMENTAIRE

13.01 La semaine normale de travail est de quarante et une heures trente (41:30) et ce pour la durée de la présente convention;

13.02 Les heures de travail durant la semaine régulière ci-haut décrite sont réparties comme suit:

- de 8:00 heures a.m. à 5:00 heures p.m.,
- du lundi au jeudi;
- de 8:00 heures a.m. à 4:00 heures p.m.,
- le vendredi;
- avec arrêt de trente (30) minutes pour prendre le repas du midi, sans rémunération.

Toutes modifications quant aux heures de travail doivent être faites après entente mutuelle entre les parties.

ARTICLE 23. - DUREE DE LA CONVENTION

23.01 La présente convention collective de travail entre en vigueur le 5 mars 1984 pour se terminer le 1er novembre 1986.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé par
l'intermédiaire de leurs représentants
autorisés, ce *16^e*...ième jour du mois de
août...19*85*....

PLACAGE RUSTIC (1981) LTEE

Maxime Lafleur
J. Simard
Raymond Lafleur

SYNDICAT DES TRAVAILLEURS DU
BOIS OUVERE DE VICTORIAVILLE (CSD)

Réjean Hamel
Jean Turpin
Jacques Larue et.