

2679-9

DÉPÔT

Dépôt N°: 85 11 143

Je 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

02679-9

Objet	<input type="checkbox"/> 1 <sup>ère</sup> convention	<input checked="" type="checkbox"/> Renouvellement	<input type="checkbox"/> Entente	<input type="checkbox"/> Autres	Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances	Q 20330-02
Date	Signature 85-11-19	Réception 85-11-21	Durée	Du 85-11-19	Au 87-08-31	Nombre de salariés régis par la convention collective
						22

Association	Employeur
<input type="checkbox"/> Déposant <b>Fraternité Nationale des Charpentiers-Menuisiers, Forestiers et Travailleurs d'Usines</b> 3750, Boul. Crémazie Est #200 Montréal, Qc H2A 1B6 Att: <u>M. Gaston Boudreau</u>	<input checked="" type="checkbox"/> Déposant <b>Sitraco Inc.</b> 260, rue du Parc, C.P. 517 Parc Industriel St-Joseph-de-Beauce, Qc G0S 2V0 Att: <u>M. Denis Marcoux</u>
<input type="checkbox"/> Déposant, si autre que les parties	Région <u>03-05</u> Activité <u>2619-05</u> Affiliation <u>07 FTQ</u>

1  
2  
3  
4  
5  
6  
7  
8  
9  
10  
11

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11

Voir au verso pour les codes

Remarques

Q 20330-01

Pour le commissaire général du travail	
Signature	Date
<i>Thérèse Demers</i>	85-11-22

Pour renseignements

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

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

2679-9,

CONVENTION COLLECTIVE

Juin 1985

INTERVENUE

85 NOV 21 -9:03

B.C.G.T.  
QUEBEC

PAR MESSAGE

ENTRE :

Q 20330-02

SITRACO INC.  
C.P. 517  
ST-JOSEPH-DE-BEAUCE (Québec)  
GOS 2V0

Ci-après appelé "L'EMPLOYEUR"

31410101

ET :

LA FRATERNITÉ NATIONALE DES  
CHARPENTIER-S-MENUISIERS,  
FORESTIERS ET TRAVAILLEURS  
D'USINES, Section locale 29  
3750, boul. Crémazie  
Suite 200  
MONTREAL (Québec)  
H2A 1B6

Ci-après appelée "LA FRATERNITÉ"

## TABLE DES MATIERES

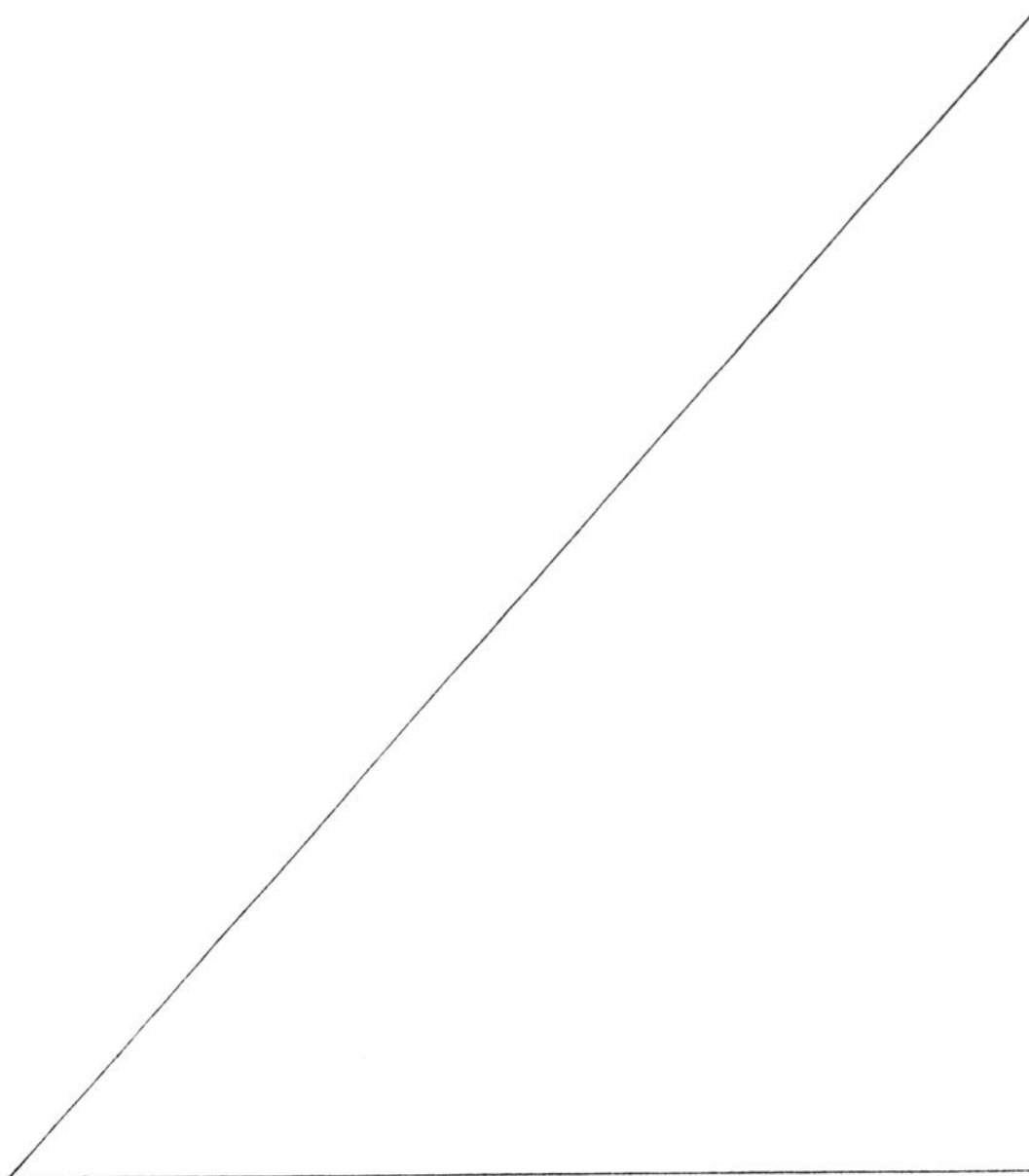
SUJET	N° ARTICLE	PAGE
ABSENCES .....	16	24
AFFICHAGE DES POSTES VACANTS .....	14	21
ANCIENNETÉ .....	13	19
ASSURANCE-GROUPE .....	24	34
BORDEREAU DE PAYE .....	27	40
BUT DE LA CONVENTION .....	1	1
CONGÉ DE MORTALITÉ .....	9	13
DISCRIMINATION ET INTIMIDATION .....	5	6
DROITS ACQUIS .....	22	32
DURÉE DE LA CONVENTION .....	28	41
GRÈVES ET LOCK-OUT .....	21	31
HEURES DE TRAVAIL ET SURTEMPS .....	6	7
INDEMNITÉ DE PRÉSENCE .....	25	38
INTERPRÉTATION .....	19	29
JOURS FÉRIÉS .....	8	10
LES DROITS DE GÉRANCE .....	4	5
MESURES DISCIPLINAIRES .....	11	16
PÉRIODE DE REPOS .....	7	9
PERTE D'ANCIENNETÉ .....	15	23
PROCÉDURE DE RÉGLEMENT DES GRIEFS .....	12	17

## TABLE DES MATIÈRES (Suite)

SUJET	N° ARTICLE	PAGE
RAPPEL AU TRAVAIL .....	26	39
RECONNAISSANCE .....	2	2
SALAIRES .....	29	42
SANTÉ ET SÉCURITÉ .....	18	27
SÉCURITÉ SYNDICALE - PERCEPTION A LA BASE .....	3	3
SUJETS RÉGIS ET CONVENTION COMPLÈTE ...	23	33
TABLEAUX D'AFFICHAGE .....	17	26
VALIDITÉ .....	20	30
VACANCES .....	10	14
ANNEXES :		
A - SALAIRES .....		44
B - LETTRE D'ENTENTE .....		45

ARTICLE 1.00 - BUT DE LA CONVENTION

1.01 Le but de la présente convention est de déterminer les conditions de travail des salariés visés par l'accréditation, de faciliter la solution des griefs, d'assurer la sécurité des salariés et de favoriser l'efficacité des opérations de l'entreprise.

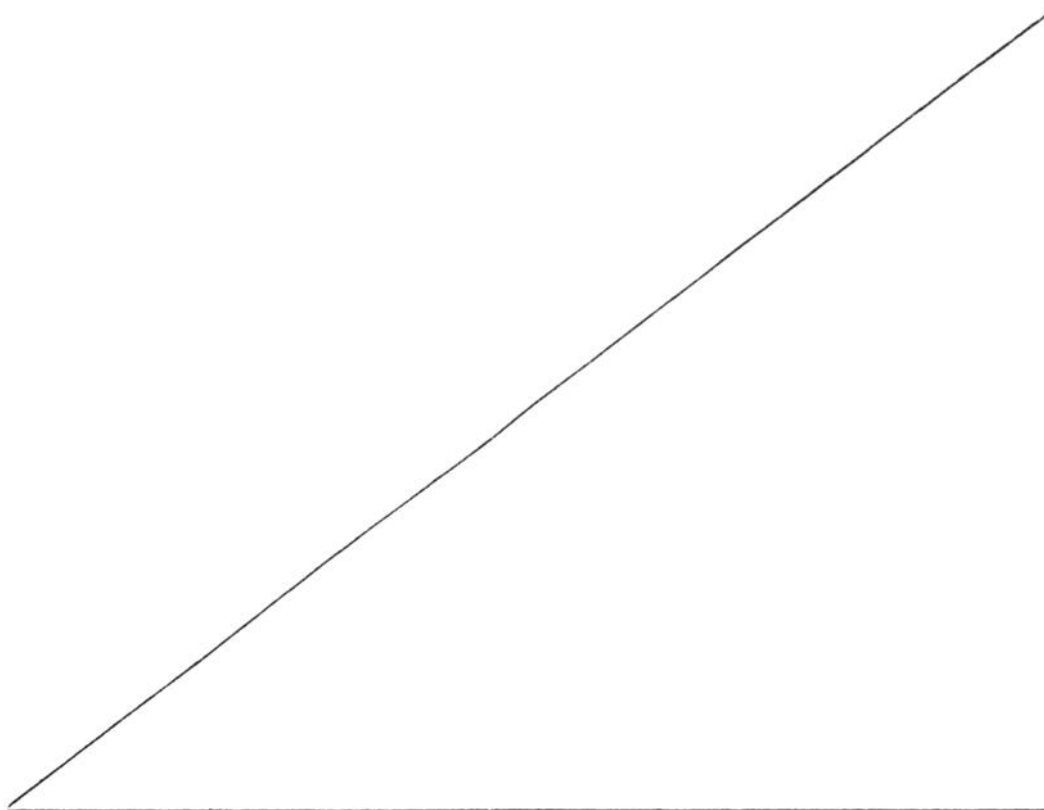


**ARTICLE 2.00 - RECONNAISSANCE**

2.01 L'Employeur reconnaît la Fraternité comme étant le seul et unique agent négociateur, aux fins de négocier et de conclure une convention collective, au nom et pour tous les salariés visés par le certificat d'accréditation émis le 20 juin 1985, par le Ministère du Travail.

2.02 Tout salarié exclu de l'unité de négociation ne peut exécuter un emploi généralement accompli par un salarié couvert par le certificat d'accréditation, sauf si les besoins de l'entreprise l'exigent.

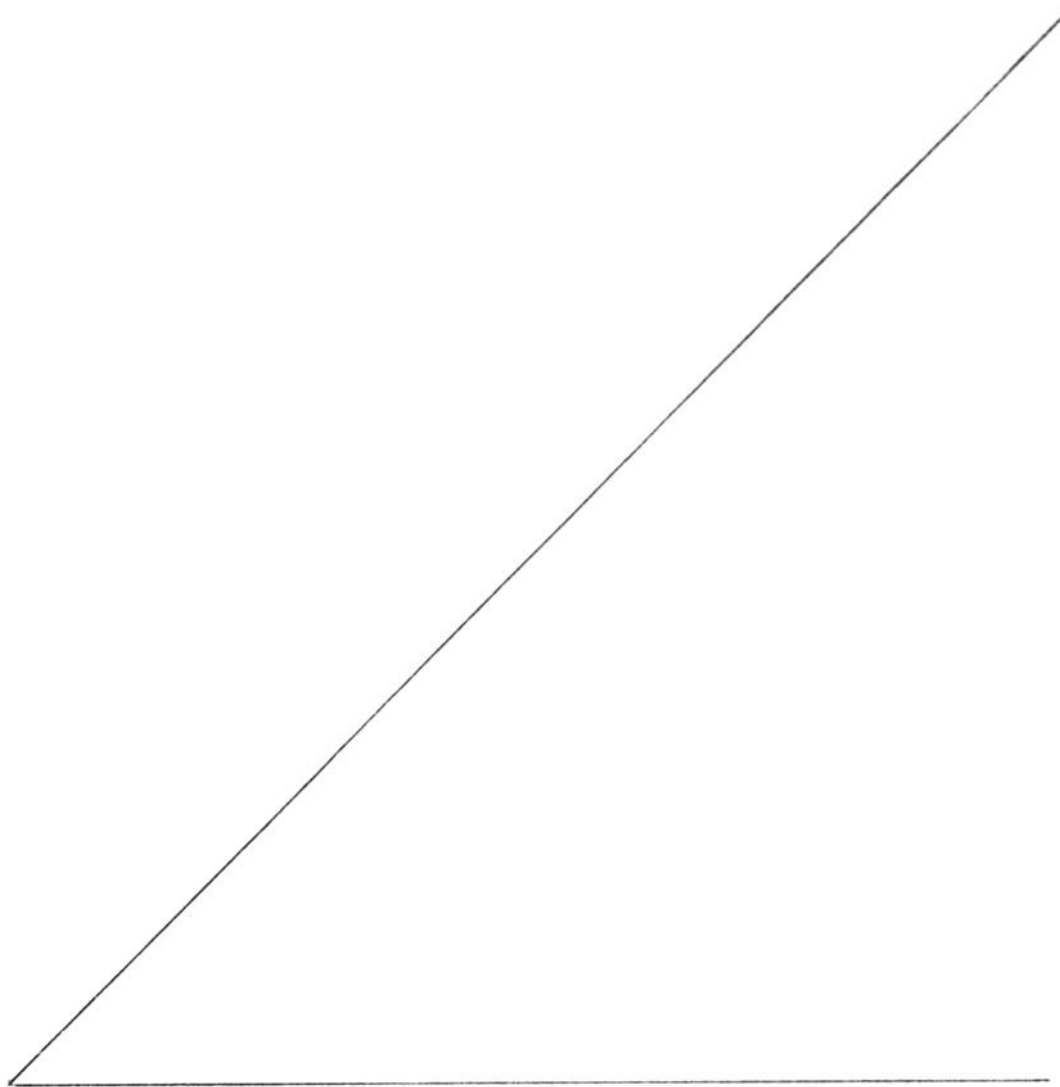
Cependant, tel travail ne doit pas avoir pour effet d'entraîner une mise à pied, d'empêcher un rappel ou de diminuer des heures de travail.



**ARTICLE 3.00 - SÉCURITÉ SYNDICALE - PERCEPTION A LA BASE**

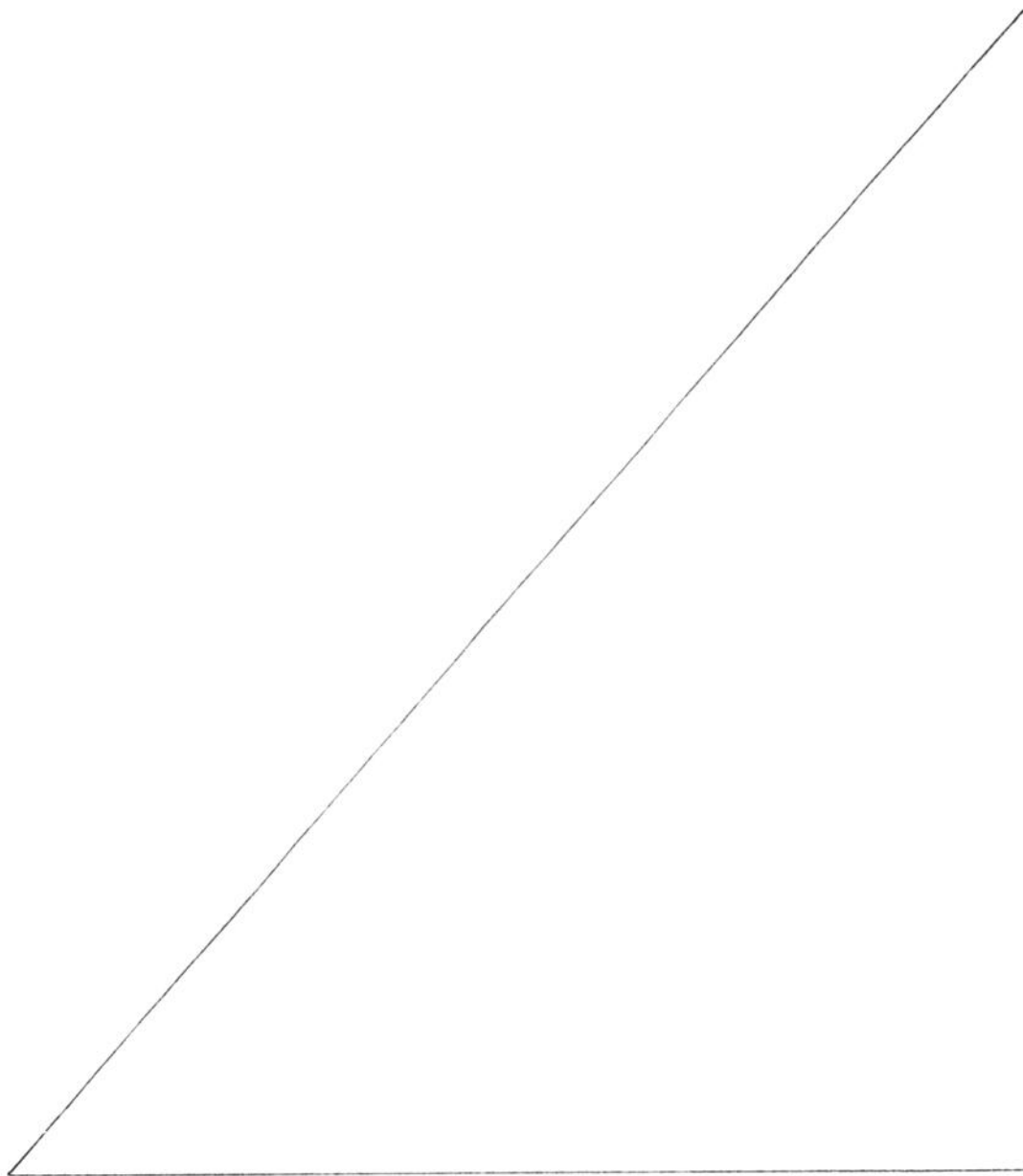
- 3.01 Tous les salariés qui sont visés par les termes de la présente convention, deviennent membres de l'Union dans un délai de 15 jours à compter de la date de leur embauchage initial.
- 3.02 Tout salarié membre de l'Union doit le demeurer comme condition du maintien de son emploi pendant la durée de la présente convention. Toutefois, l'Employeur n'est pas tenu de congédier un salarié exclu des rangs syndicaux.
- 3.03 L'Employeur s'engage à déduire du salaire de chaque salarié la cotisation hebdomadaire payable à la Fraternité de même que dans le cas d'un nouveau membre de la Fraternité.
- 3.04 Toutes les sommes déduites par l'Employeur en vertu des dispositions de l'article 3.03 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, section locale 29. 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 et les heures travaillées par le salarié durant la période.
- 3.05 L'Employeur doit aviser l'Union, par écrit, dans les cinq premiers jours ouvrables suivant la date de l'embauchage ou du départ d'un salarié.

- 3.06 Tous les ans, l'Employeur calcule les montants de retenues syndicales et indique ces montants sur les formules T4 et TP4 de chaque salarié; ces formules sont remises aux salariés au plus tard le 28 février de chaque année.
- 3.07 Aux fins de la présente convention, le représentant syndical désigne les agents d'affaires et/ou permanents syndicaux de la Fraternité.

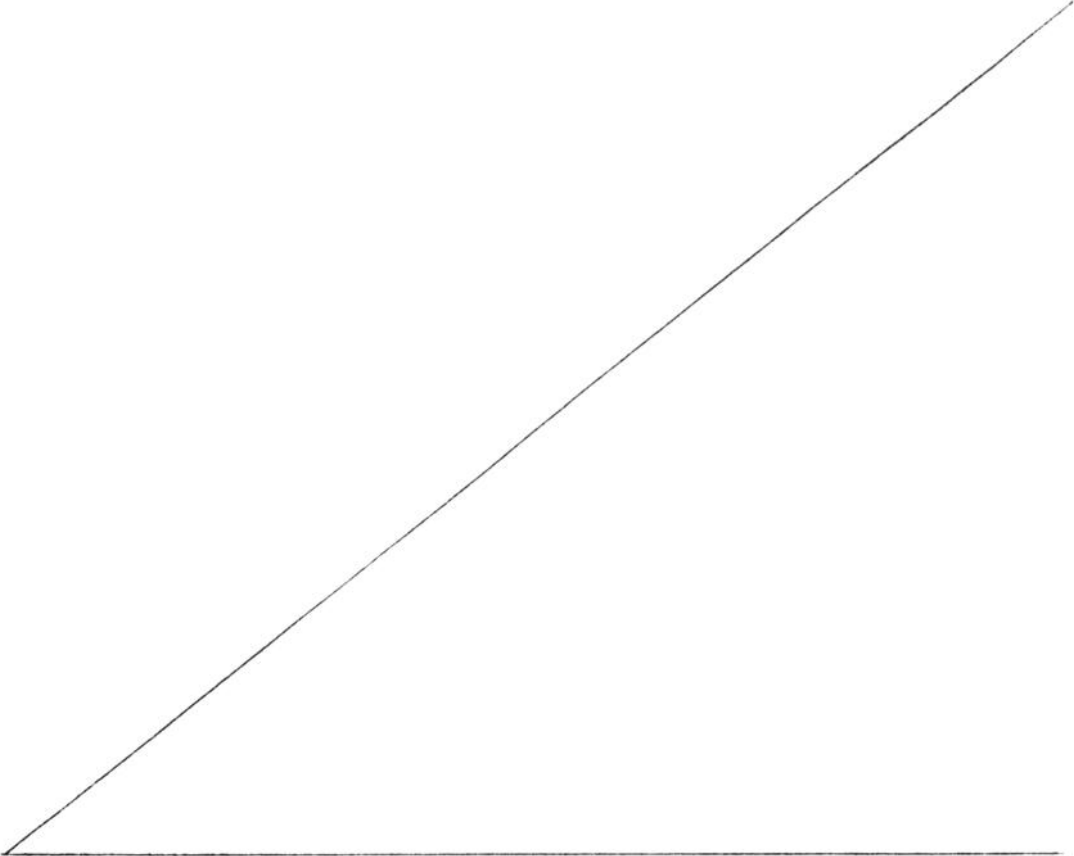


**ARTICLE 4.00 - LES DROITS DE GÉRANCE**

- 4.01 L'Employeur se réserve la responsabilité exclusive et absolue pour l'exploitation de son entreprise sauf en ce qu'elle peut être spécifiquement modifiée aux termes de la présente convention.



**ARTICLE 5.00 - DISCRIMINATION ET INTIMIDATION**

- 5.01 Tout salarié visé par le certificat d'accréditation a droit à la reconnaissance et à l'exercice en pleine égalité de tous droits et avantages, que la convention collective lui reconnaît, sans discrimination fondée sur la langue, la race, le sexe et la religion.
- 5.02 Il est également convenu que la compagnie accorde la permission au délégué de l'Union, le premier vendredi de chaque mois, en après-midi, de s'absenter de son travail sans perte de salaire, afin qu'il puisse procéder ou faire procéder à la signature des documents nécessaires par les nouveaux membres.
- 

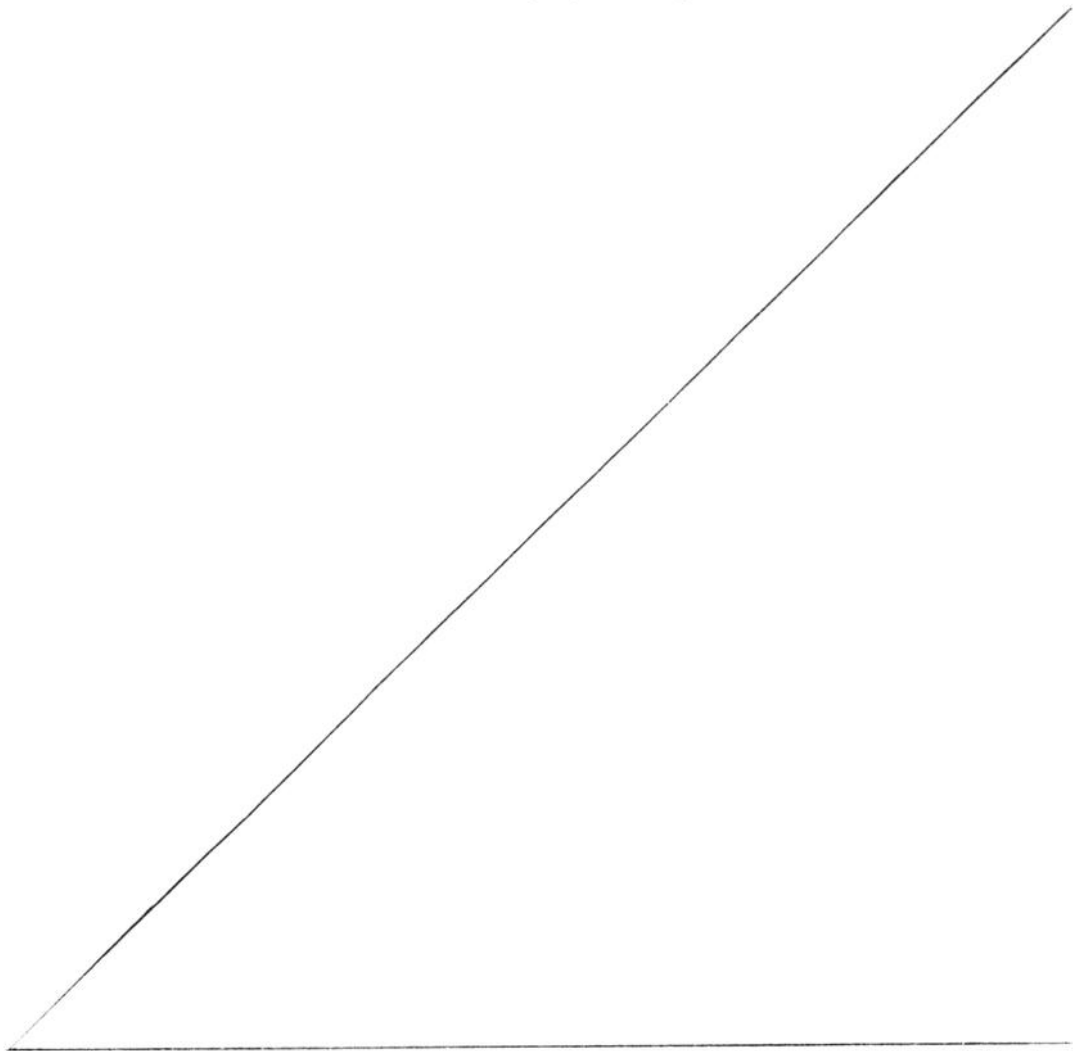
**ARTICLE 6.00 - HEURES DE TRAVAIL ET SURTEMPS**

- 6.01 A) La semaine normale de travail est de 44 heures.
- B) La semaine normale de travail est répartie comme suit : du lundi au jeudi de 6:55 heures A.M. à 11:55 heures A.M. et de 12:55 heures P.M. à 16:55 heures P.M., le vendredi de 6:55 heures A.M. à 11:55 heures A.M. et 12:55 heures P.M. à 15:55 heures P.M. Cependant, du lundi au jeudi inclusivement, la demi-heure de 16:25 heures P.M. à 16:55 heures P.M. est payée au taux régulier majoré de 50%.

Le travail commence et se termine au son de la cloche de l'horloge poinçonneuse. Il est à noter que l'horloge est ajustée sur l'heure de la radio locale.

- 6.02 A) Tout travail effectué par les salariés en sus des heures régulières quotidiennes ou en sus de la semaine normale de travail est rémunéré suivant leur taux de salaire régulier majoré de 50%.
- B) Tout travail effectué en plus des trois premières heures consécutives de surtemps d'une journée, est rémunéré suivant le taux régulier de salaire majoré de 100%, à l'exception du samedi, où le taux régulier de salaire majoré de 100% n'est donné qu'après quatre (4) heures consécutives de surtemps.
- C) Tout travail effectué le dimanche est rémunéré suivant le taux régulier de salaire majoré de 100%.

- 6.03 Il est loisible à l'Employeur d'instaurer une équipe de travailleurs dont le travail est effectué exclusivement de nuit. Une prime additionnelle de \$0.30 l'heure est payée à chaque salarié pour tout travail effectué au sein d'une équipe cédulée entre 17:00 heures et 7:00 heures. Il est bien entendu que cette prime n'est payée qu'à un salarié faisant partie d'une équipe régulièrement cédulée pour travailler entre les heures ci-haut mentionnées. Les salariés qui ont de l'ancienneté, ont le privilège de rester sur l'équipe de jour.



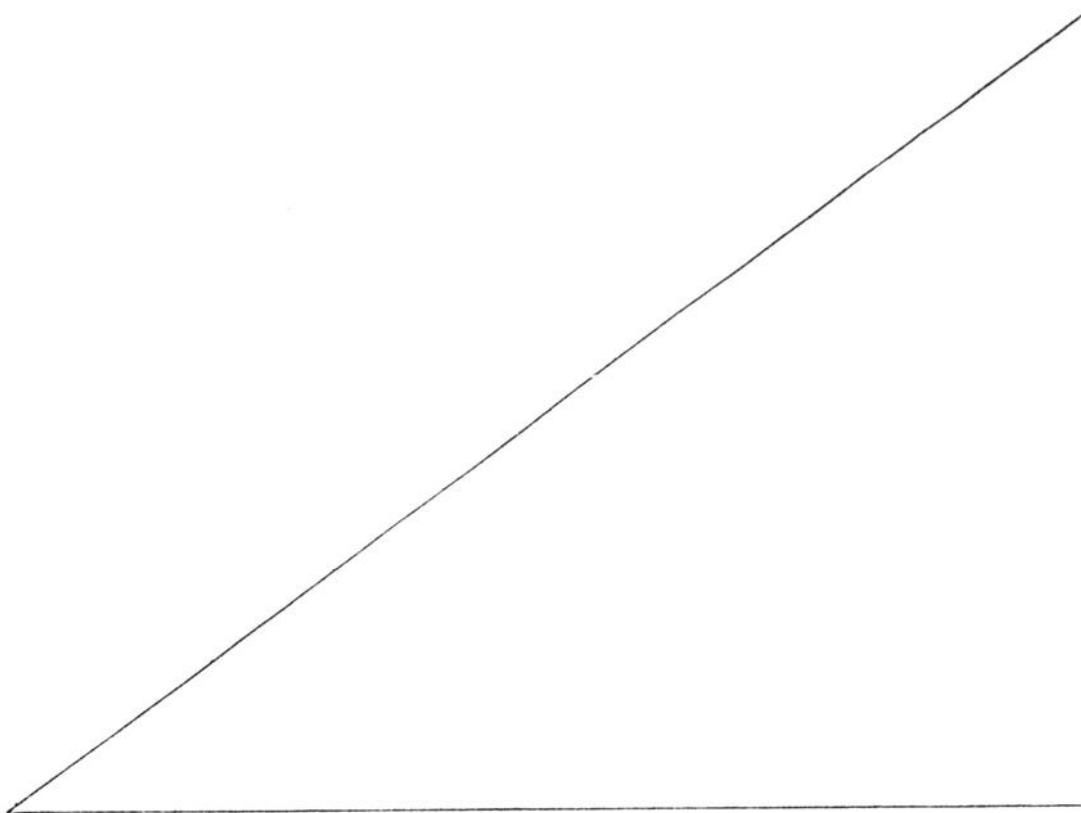
**ARTICLE 7.00 - PÉRIODE DE REPOS**

7.01 Tout salarié a droit à une période de repos de quinze (15) minutes, selon l'horaire suivant :

- Lundi au jeudi : 9:55 à 10:10 A.M.  
15:25 à 15:40 P.M.
- Vendredi : 9:55 à 10:10 A.M.  
15:40 à 15:55 P.M.

Le début et la fin de la période de repos sont indiqués par la cloche de l'horloge poinçonneuse.

7.02 Une période de 15 minutes sans perte de salaire est accordée à la mi-temps de chaque période de trois (3) heures supplémentaires.



ARTICLE 8.00 - JOURS FÉRIÉS

8.01 Tous les salariés au service de la compagnie et ayant terminé leur période de probation, bénéficient de 12 jours de fêtes chômés et payés. L'indemnité afférente à un jour férié est équivalente au taux horaire du salarié, multiplié par le nombre d'heures de sa journée normale de travail.

Les fêtes chômées et payées sont les suivantes :

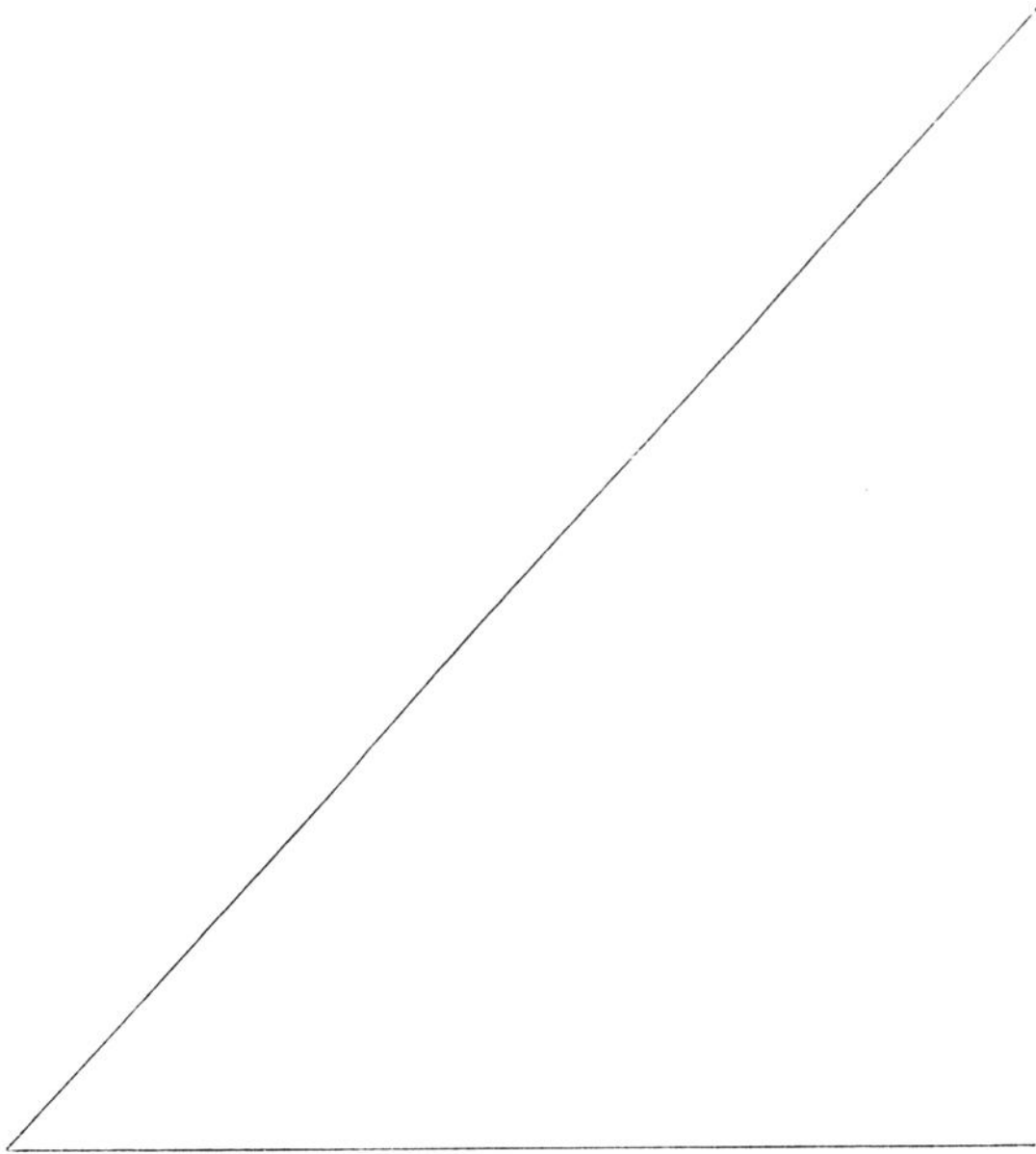
- Jour de l'An
- Lendemain du Jour de l'An
- Vendredi Saint
- Lundi de Pâques
- La fête de Dollard ou de la Reine
- La St-Jean-Baptiste
- La Confédération
- Fête du Travail
- Action de Grâces
- Veille de Noël
- Noël
- Lendemain de Noël.

8.02 Un salarié qui travaille un de ces jours fériés et payés est rémunéré suivant son taux de salaire régulier majoré de 100%, pour toutes les heures de travail effectuées pendant une telle journée, en plus de la rémunération prévue au paragraphe 8.01 ci-dessus.

8.03 Si un jour férié tombe pendant la semaine de vacances d'un salarié, celui-ci reçoit, en plus de sa rémunération de vacances, une journée additionnelle de salaire pour ledit jour férié.

- 8.04 A) Pour avoir droit à l'indemnité afférente à un jour férié ci-haut mentionné, le salarié doit avoir complété la période d'essai prévue à l'article 13.01 a), avoir travaillé sa journée normale complète qui précède immédiatement le jour férié et durant celle qui le suit. Une absence permise par la présente convention ou autorisée par l'Employeur n'affecte pas le droit à l'indemnité afférente à ce jour férié.
- B) 1 - Toute mise à pied inférieure à trente (30) jours civils précédant un jour férié, n'affecte pas le droit à l'indemnité afférente à ce jour férié.
- 2 - Tout salarié rappelé au travail dans les soixante (60) jours civils suivant la date de sa dernière mise à pied, a droit à l'indemnité afférente à un jour férié si tel jour se situe à l'intérieur de la période de soixante (60) jours.
- 8.05 Sauf pour Noël, le Jour de l'An et la St-Jean-Baptiste, les fêtes qui tombent au milieu d'une semaine ou sur un jour non ouvrable sont reportées au lundi suivant ou précédent, à moins d'entente entre les parties quant à une autre date.
- 8.06 Le salarié qui au moment du jour de fête chôme et payé, reçoit une rémunération en vertu de la loi des Accidents de travail ou du plan d'assurance collective, n'a pas droit à la rémunération prévue pour le jour de fête chôme et payé.

- 8.07 L'Employeur paie deux jours et demie (2 1/2) de congé-maladie, soit une partie du délai de carence prévu au plan d'assurance-salaire. Ces jours de congé-maladie ne sont payés que si le salarié concerné retire effectivement des prestations d'assurance-salaire et ne sont utilisables que pour combler une partie dudit délai de carence.



ARTICLE 9.00 - CONGÉ DE MORTALITÉ

- 9.01 Advenant le décès de son conjoint ou de son enfant, le salarié a droit à cinq (5) jours consécutifs de congé payé incluant la journée des funérailles, pourvu qu'il s'agisse de jours ouvrables où le salarié est cédulé pour travailler pendant cette même journée.
- 9.02 A) Advenant le décès de son père, de sa mère, du beau-père, de la belle-mère, du frère ou de la soeur, le salarié a droit à trois (3) jours consécutifs de congé payé, dont l'un est le jour des funérailles et les deux (2) autres précédents, pourvu qu'il s'agisse de jours ouvrables où le salarié est cédulé pour travailler pendant cette même journée.
- B) Dans le cas du décès du beau-frère ou de la belle-soeur d'un salarié, le salarié peut réclamer le paiement de la journée des funérailles en autant qu'il s'agisse d'un jour ouvrable.
- C) Le salarié bénéficie d'un jour de congé lors de la naissance de son enfant à condition que ce jour soit ouvrable et qu'il soit pris entre le jour d'entrée de son conjoint à l'hôpital et le jour de sa sortie.
- D) Ces congés ne sont pas accordés s'ils coïncident avec tout autre congé ou vacances en vertu de la présente convention.

ARTICLE 10.00 - VACANCES

10.01 Tout salarié à l'emploi de l'Employeur a droit, chaque année, aux semaines de congé annuel établies suivant les années de service complétées à la fin de la période de référence et rémunérées suivant le pourcentage (%) du salaire brut gagné pendant l'année de référence selon le tableau ci-après.

Années de service à la fin de la période de référence	Nombre de semaines	(%) Pourcentage du salaire brut gagné
0 à 1 an	1 jour/mois (mx.10)	4 %
1 à 3 ans	2 semaines	4 1/4%
3 à 5 ans	2 semaines	5 %
5 à 7 ans	3 semaines	6 1/4%
7 à 10 ans	3 semaines	6 1/2%
10 ans et plus	3 semaines	7 1/2%

10.02 Pour fin de calcul des bénéfiques de vacances, la période de référence s'étend du premier mai au 30 avril de l'année suivante.

10.03 L'Employeur ferme l'usine pour deux (2) semaines entières pendant le mois de juillet pour permettre aux salariés de prendre leurs vacances.

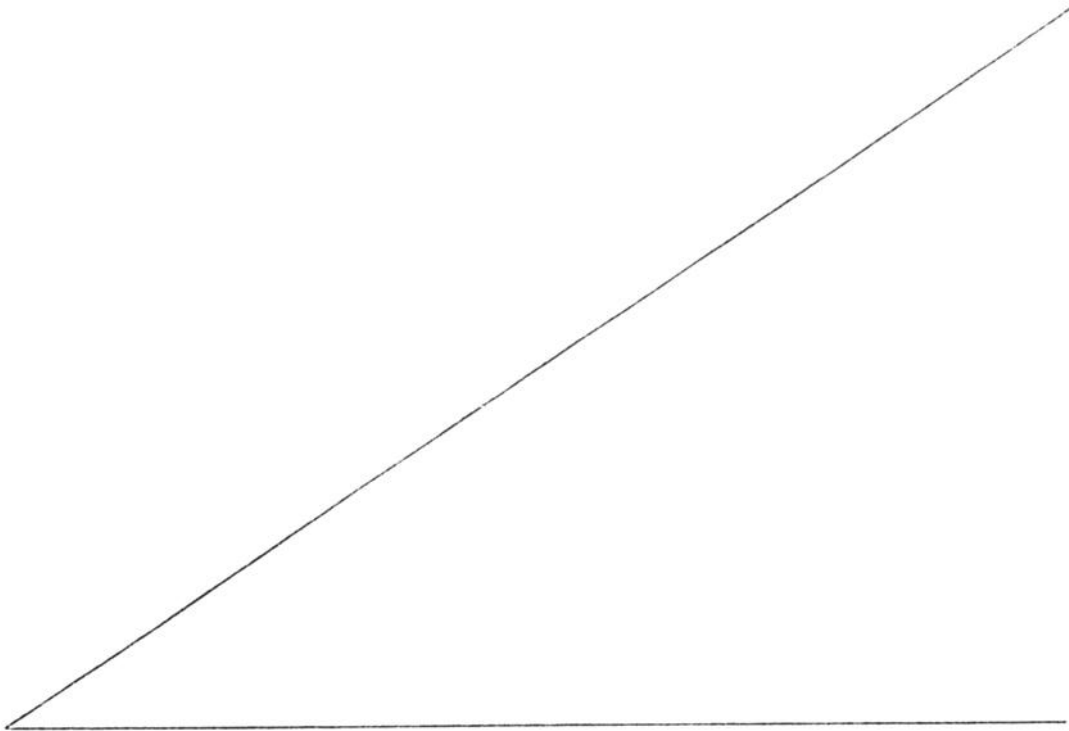
Cependant, l'Employeur peut, si les opérations le permettent, fermer l'usine pour une troisième semaine consécutive, afin de permettre aux salariés ayant droit à une troisième semaine, de la prendre pendant cette période.

10.04 Tout salarié qui a droit à une troisième semaine de vacances, fait connaître sa préférence avant le 30 avril de chaque année. L'Employeur détermine les dates des vacances en tenant compte de cette préférence ainsi que de l'ancienneté, en autant que les opérations de l'entreprise le permettent. Il ne peut y avoir plus de deux (2) salariés en vacances simultanément.

La troisième semaine de vacances sera fixée à l'intérieur de la période s'étendant du 1er septembre au 30 avril.

10.05 Le salarié qui travaille pendant ses vacances sera rémunéré suivant son taux régulier de salaire, en sus de sa paye de vacances.

10.06 L'indemnité de vacances est remise au salarié une semaine complète avant son départ en vacances.



**ARTICLE 11.00 - MESURES DISCIPLINAIRES**

- 11.01 Dans tous les cas de congédiement disciplinaire, l'Employeur doit indiquer, par écrit, la ou les raisons du congédiement et en transmettre une copie à la Fraternité et au salarié visé par ce congédiement; le tout pouvant être soumis à la procédure de grief.
- 11.02 Sauf dans le cas d'une offense grave, l'Employeur convient de ne pas discipliner un salarié régulier avant d'avoir préalablement averti le salarié.
- A) Toute mesure disciplinaire doit être exercée dans les dix (10) jours ouvrables suivant les faits ou la connaissance des faits donnant lieu à une mesure disciplinaire.
  - B) Tout salarié interrogé par l'Employeur peut être accompagné par le délégué syndical.
  - C) Toute mesure disciplinaire doit être faite par écrit. L'avis écrit doit être transmis immédiatement au salarié concerné et au délégué. Cet avis écrit doit mentionner le motif à l'appui de la mesure disciplinaire.
  - D) Tout avis disciplinaire inscrit au dossier d'un salarié disparaît après un délai de douze (12) mois, sauf s'il y a récidive.

ARTICLE 12.00 - PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DES GRIEFS

12.01 Tout grief relatif à l'interprétation et à l'application de la convention collective est soumis à l'arbitrage selon la procédure suivante :

12.02 **1ère étape :**

Le grief est soumis à l'Employeur, par écrit, par le salarié accompagné ou non du délégué syndical, dans les quinze (15) jours suivant immédiatement les faits qui ont donné naissance au grief.

12.03 **2e étape :**

L'Employeur donne une réponse écrite au salarié et au délégué syndical dans les quinze (15) jours suivant la réception dudit grief.

12.04 **3e étape :**

Si le salarié et la Fraternité ne sont pas satisfaits de la réponse de l'Employeur, ou si l'Employeur ne donne pas de réponse, la Fraternité peut soumettre le grief à l'arbitrage dans les vingt (20) jours suivant la réponse de l'Employeur ou de l'expiration du délai prévu à la deuxième étape.

12.05 Lorsqu'une partie soumet un grief à l'arbitrage, elle doit en aviser l'autre partie, par écrit, dans le délai de vingt (20) jours prévu à la 3e étape.

Le recours à l'arbitrage est valide au moment où les deux parties sont avisées formellement.

Les délais mentionnés à cet article sont de rigueur. Si un grief est soumis hors délai, il est réputé n'avoir aucune existence légale.

Dans la computation des délais prévus au présent article, le jour qui marque le point de départ n'est pas compté mais celui de l'échéance l'est.

12.06 Aucun grief ne peut être soumis à l'arbitrage sans qu'on ait d'abord franchi toutes les étapes requises à la procédure de grief.

12.07 Les parties ont dix (10) jours pour s'entendre sur le choix d'un arbitre sinon il est nommé par le ministre.

12.08 Les pouvoirs de l'arbitre sont ceux que lui accorde le Code du Travail. Cependant, il n'a pas juridiction pour rendre une décision incompatible avec les dispositions de cette convention, ni pour en modifier ou ajouter quelque partie que ce soit.

L'arbitre n'a pas juridiction pour rendre une décision concernant toute mesure administrative.

12.09 L'arbitre doit rendre sa décision dans un délai n'excédant pas trente (30) jours après la dernière audition, sauf si les parties conviennent, à la demande de l'arbitre, de prolonger ce délai.

12.10 Les séances d'arbitrage ont lieu dans un endroit désigné par l'arbitre.

Les frais et honoraires de l'arbitre sont défrayés à raison de 50% par chacune des parties. Chaque partie paie les frais et honoraires de ses témoins et représentants.

ARTICLE 13.00 - ANCIENNETÉ

- 13.01 A) Pour acquérir le droit à l'ancienneté, un salarié doit avoir complété une période d'essai de quarante (40) jours effectivement travaillés dans les six (6) premiers mois de son dernier embauchage. Les droits d'ancienneté accordés par les présentes sont expressément limités à l'usine de St-Joseph de Beauce.
- B) L'ancienneté d'un salarié, qui a complété la période d'essai prévue au paragraphe A), se calcule à partir de la date correspondant à la fin de la période d'essai. Elle se compte en années, en mois et en jours effectivement travaillés.
- 13.02 A) Il y aura une liste d'ancienneté pour l'établissement visé par la présente convention.
- B) L'Employeur corrige la liste d'ancienneté de toute erreur signalée par le délégué syndical dans les trente (30) jours suivant la date d'affichage.
- Toute erreur prévue ci-haut est corrigée uniquement lorsqu'elle réfère à des différences entre la liste d'ancienneté affichée et la précédente et ce, pour les noms ayant déjà parus sur la liste précédente.
- C) Cette liste devra être affichée au tableau d'affichage, à tous les six (6) mois soit : en mai et novembre.

- D) Durant sa période d'essai, le salarié bénéficie des dispositions de la convention collective, sauf qu'il ne peut recourir à la procédure de grief pour toute question relative aux mouvements de main-d'oeuvre, au congédiement, aux promotions et postes vacants ainsi qu'aux congés sociaux et aux congés fériés.

13.03 Promotions et mises à pied :

Si à cause d'un manque de travail, il est nécessaire pour la compagnie de réduire son personnel, la procédure suivante devra être suivie :

- A) La compagnie met d'abord à pied les salariés en probation dans le département concerné.
- B) Sont ensuite mis à pied les salariés en probation dans d'autres départements.
- C) Par la suite, la compagnie procède par ordre d'ancienneté générale en tenant compte de la capacité du salarié à remplir la tâche immédiatement.

13.04 Un salarié qui a complété sa période de probation et qui revient à l'emploi de la compagnie après une absence de moins de 12 mois, à la suite d'une mise à pied, conserve l'ancienneté qu'il avait accumulée au moment de son départ.

13.05 Lors d'une mise à pied, les salariés qui sont mis à pied, sont avisés au moins une journée ouvrable à l'avance.

**ARTICLE 14.00 - AFFICHAGE DES POSTES VACANTS**

- 14.01 A) Dans le cas de promotion à l'intérieur de l'usine, l'Employeur doit afficher les postes vacants pour une période de trois (3) jours. Après ce laps de temps, la promotion est accordée au salarié ayant fait application par écrit. Pour accorder le poste, l'ancienneté est un critère à considérer dans le cas seulement où la compétence et l'aptitude à remplir le travail sont relativement égales.

Une période d'essai de dix (10) jours ouvrables est accordée au salarié qui obtient le poste.

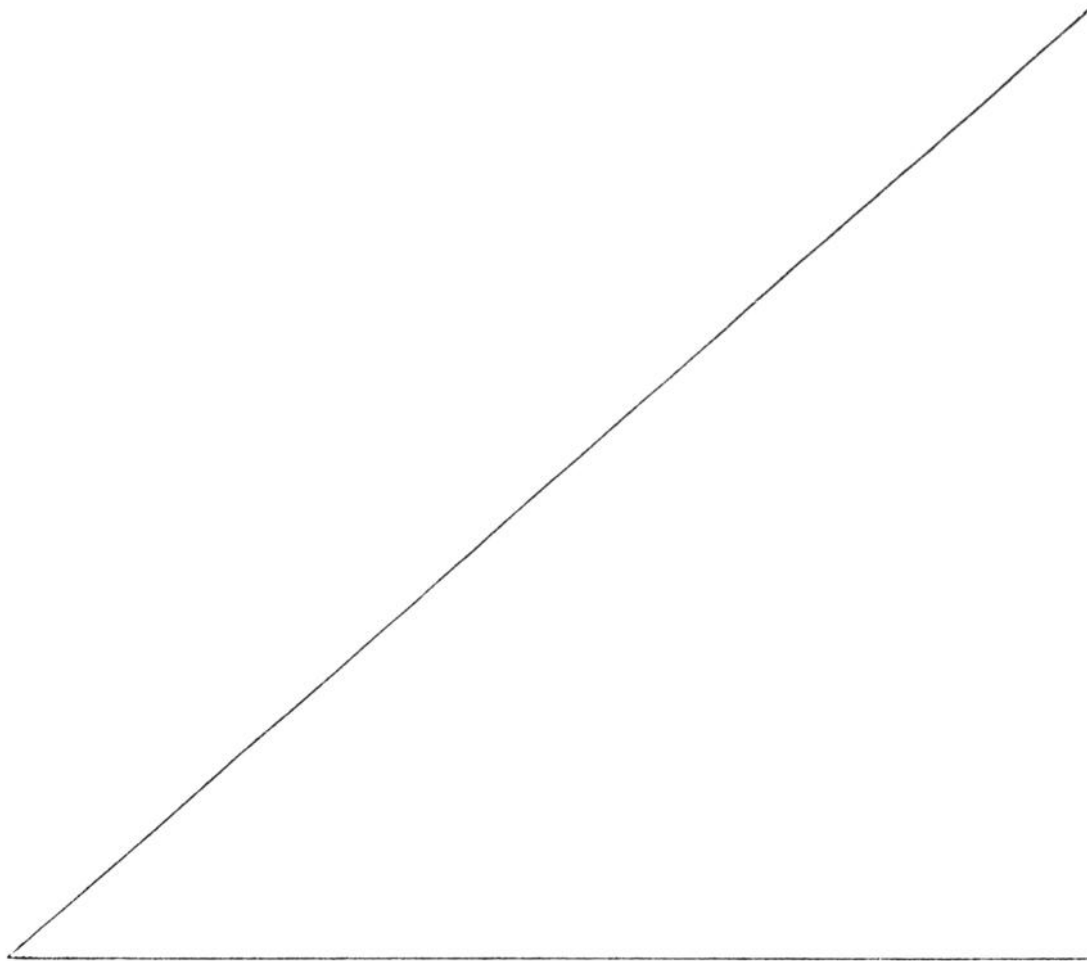
La présente disposition ne s'applique pas pour les postes de chauffeur de camion et chauffeur de chariot-élévateur; postes pour lesquels il n'y a pas d'affichage.

- B) Une promotion est une mutation d'un salarié d'un poste compris dans l'unité contractuelle à un autre poste également compris dans l'unité contractuelle et comportant un taux de salaire supérieur.

- 14.02 A) Dans le cas de poste vacant, autre que promotion, qui se situe à l'intérieur de l'unité de négociation, la compagnie affiche ce poste dans les vingt-quatre (24) heures, pendant une période de trois (3) jours ouvrables consécutifs. L'avis doit comprendre le poste, l'endroit, les exigences et le salaire selon la convention.

- B) Le salarié qui désire postuler doit inscrire son nom sur l'avis durant la période d'affichage.

- C) Le poste est comblé par le salarié qui a le plus d'ancienneté et qui a postulé, en autant qu'il puisse remplir les exigences de la tâche.
- D) Il est convenu entre les parties qu'il n'y a pas plus de deux (2) mouvements de main-d'oeuvre successifs.
- E) Un poste devient vacant lors du décès ou du départ ou du congédiement d'un salarié, ou de l'installation d'une nouvelle machine qui a pour conséquence l'embauche de nouveaux salariés.



**ARTICLE 15.00 - PERTE D'ANCIENNETÉ**

- 15.01 Le salarié perd son ancienneté dans les cas suivants :
- A) S'il quitte volontairement son emploi auprès de la compagnie;
  - B) si, ayant complété sa période de probation, il est mis à pied pour une période de douze (12) mois consécutifs;
  - C) s'il est absent sans permission et sans excuse valable pendant plus d'une journée ouvrable;
  - D) s'il est congédié.
  - E) Tout salarié qui ne se présente pas au travail dans les sept (7) jours suivant la mise à la poste sous pli recommandé d'un avis de rappel au travail, perd son ancienneté à moins d'entente écrite à l'effet contraire entre le salarié concerné et l'Employeur. Copie de cette entente est transmise à l'Union.
  - F) Le délai prévu au paragraphe E de l'article 15.01, sera considéré de fait que si la poste fonctionne normalement.
- 15.02 Si un salarié informe la compagnie, de la façon ci-dessus, dans les délais prévus, de son intention de revenir à l'ouvrage mais prétend être incapable de le faire à la date et à l'heure spécifiées, pour des raisons en dehors de son contrôle, son nom peut être laissé sur la liste d'ancienneté à condition que les raisons données soient prouvées satisfaisantes et exactes. Copie de l'entente écrite est transmise au Syndicat.

ARTICLE 16.00 - ABSENCES

16.01 Un salarié qui s'est absenté pour raison de maladie ou d'accident, continue à accumuler son ancienneté. Toute absence pour cause de maladie ou d'accident de plus d'une journée doit cependant être justifiée par le salarié par la production d'un certificat médical et ce, dès son retour au travail, si requis par la compagnie.

Le salarié a alors quarante-huit (48) heures pour produire tel certificat.

16.02 Si un salarié est incapable de se rapporter à l'ouvrage au commencement de la cédule de son équipe régulière, à cause de force majeure ou de conventions contenues à la présente convention, il en avise la compagnie avant que son équipe commence à travailler ou aussitôt que possible.

16.03 L'Employeur accorde un permis d'absence à tout salarié régulier pour des raisons jugées valables par l'Employeur. Un tel permis est accordé en autant que les besoins de l'entreprise le permettent.

Un total de dix (10) jours par année est accordé pour de telles absences.

Le salarié qui désire se prévaloir d'un tel permis d'absence, ne peut s'absenter plus de deux fois par année pour écouler le total de jours permis.

16.04 Tout salarié obtenant un permis d'absence prévu à l'article 16.03, conserve son ancienneté lors de ladite absence, à condition toutefois que le permis d'absence soit utilisé aux fins pour lesquelles il a été accordé. À son retour au travail, le salarié réintègre le poste qu'il occupait au moment du départ.

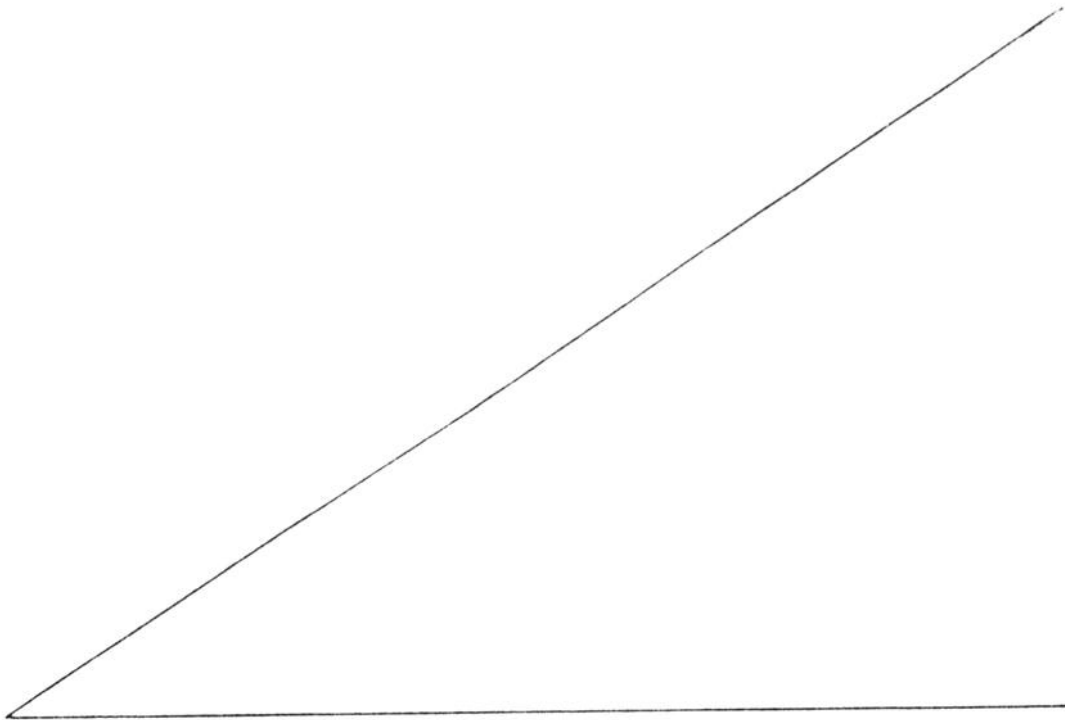
16.05 Le délégué syndical peut s'absenter de son travail pour enquête relative à un grief à soumettre à l'Employeur. Il doit cependant obtenir l'autorisation de son supérieur immédiat et préciser la durée de l'absence.

16.06 Tout salarié membre de l'Union, peut obtenir un permis d'absence, sans paie, pour participer aux conférences et conventions syndicales.

Ce permis d'absence est accordé à condition que le délégué syndical avise l'Employeur, par écrit, au moins une semaine à l'avance et qu'il spécifie la durée de cette absence qui ne doit pas excéder cinq (5) jours ouvrables consécutifs.

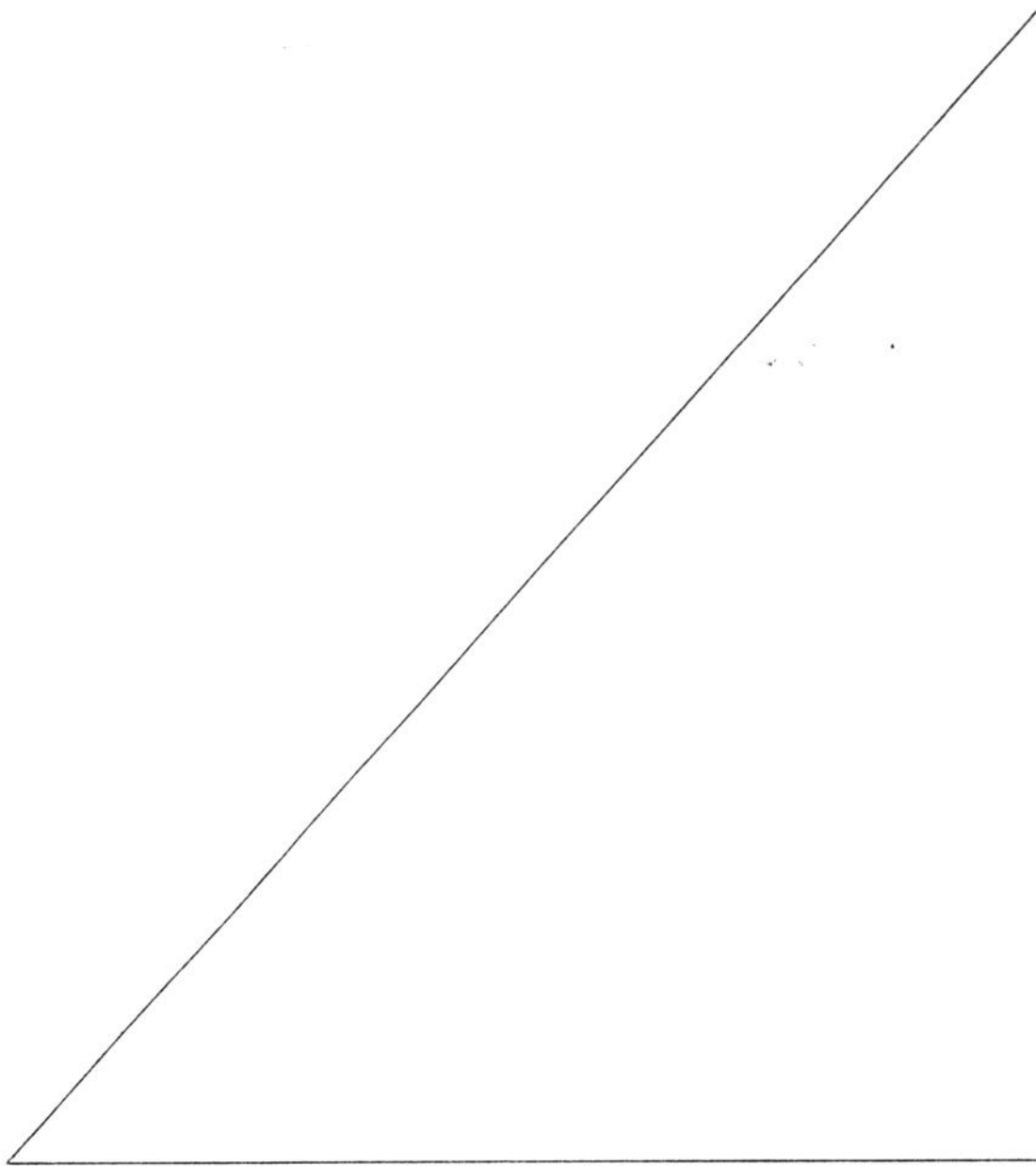
Deux salariés à la fois peuvent obtenir un tel permis d'absence, en autant qu'ils ne proviennent pas de la même occupation.

Ce permis d'absence n'est pas indûment refusé par l'Employeur.



**ARTICLE 17.00 - TABLEAUX D'AFFICHAGE**

- 17.01 La compagnie s'engage à permettre à la Fraternité de se servir des tableaux d'affichage placés près des poinçons. Toutefois, tout affichage doit être approuvé par le surintendant ou son représentant.

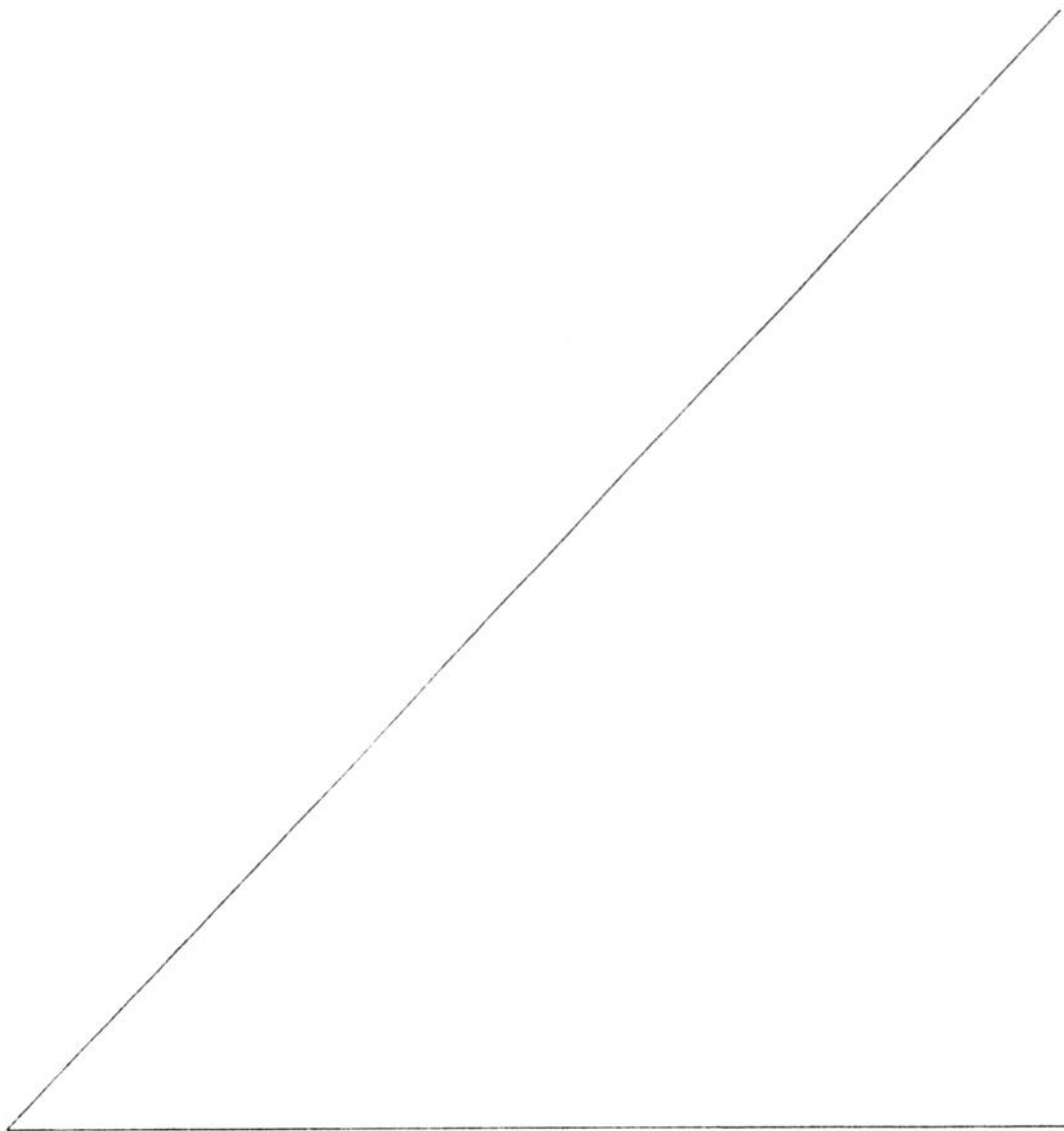


**ARTICLE 18.00 - SANTÉ ET SÉCURITÉ**

- 18.01 L'Employeur doit fournir l'équipement, les gants et les lunettes nécessaires pour assurer la sécurité et la santé de ses salariés durant les heures de travail.
- 18.02 Les parties conviennent de respecter les lois et règlements relatifs à la santé et à la sécurité dans le cas où elles y sont soumises.
- 18.03 La Fraternité et l'Employeur conviennent de collaborer en vue de l'application des mesures de sécurité et d'hygiène au travail.
- 18.04 L'Employeur verse au salarié victime d'une lésion professionnelle, son salaire net pour la partie de la journée de travail au cours de laquelle le salarié devient incapable d'exercer son emploi en raison de sa lésion, lorsque celui-ci aurait normalement travaillé pendant cette partie de journée, n'eut été de son incapacité. Tel salarié est rémunéré au taux de salaire régulier.
- 18.05 Le comité de sécurité reçoit copie des avis d'accident et enquête sur les événements qui ont causé l'accident et fait un rapport aussitôt que possible, sur la nature et les causes de l'accident et de la blessure.
- 18.06 La compagnie fournit un habit de pluie l'été et un habit pour l'hiver, type habit moto-neige, au conducteur du chariot-élévateur.
- La compagnie remplace lesdits habits sur usure normale.

18.07 L'Employeur doit, pour un salarié victime d'une lésion professionnelle sur les lieux de travail, assurer le transport, s'il y a lieu, dans un établissement de santé, chez un professionnel de la santé ou à la résidence du travailleur, selon que le requiert son état.

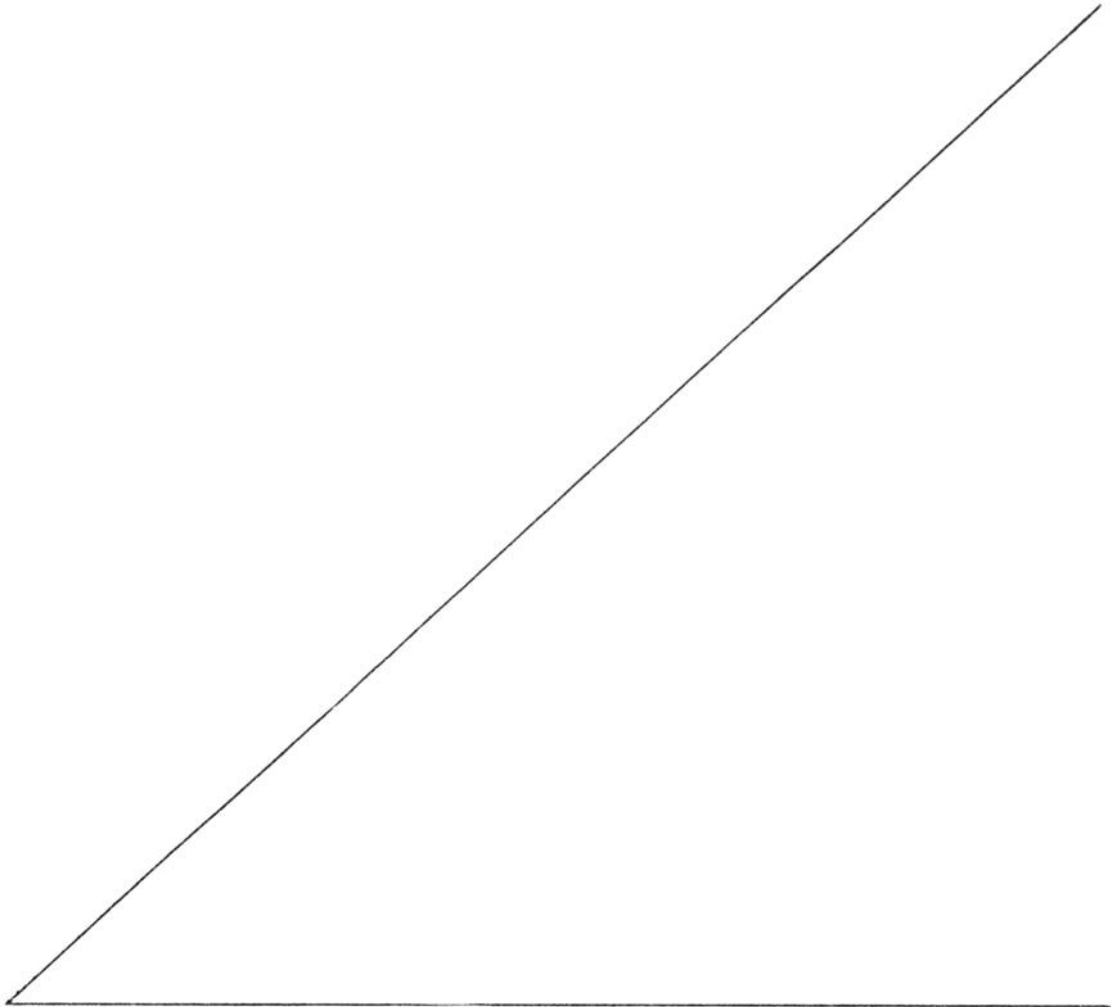
Les frais de transport de ce salarié sont assumés par l'Employeur.



**ARTICLE 19.00 - INTERPRÉTATION**

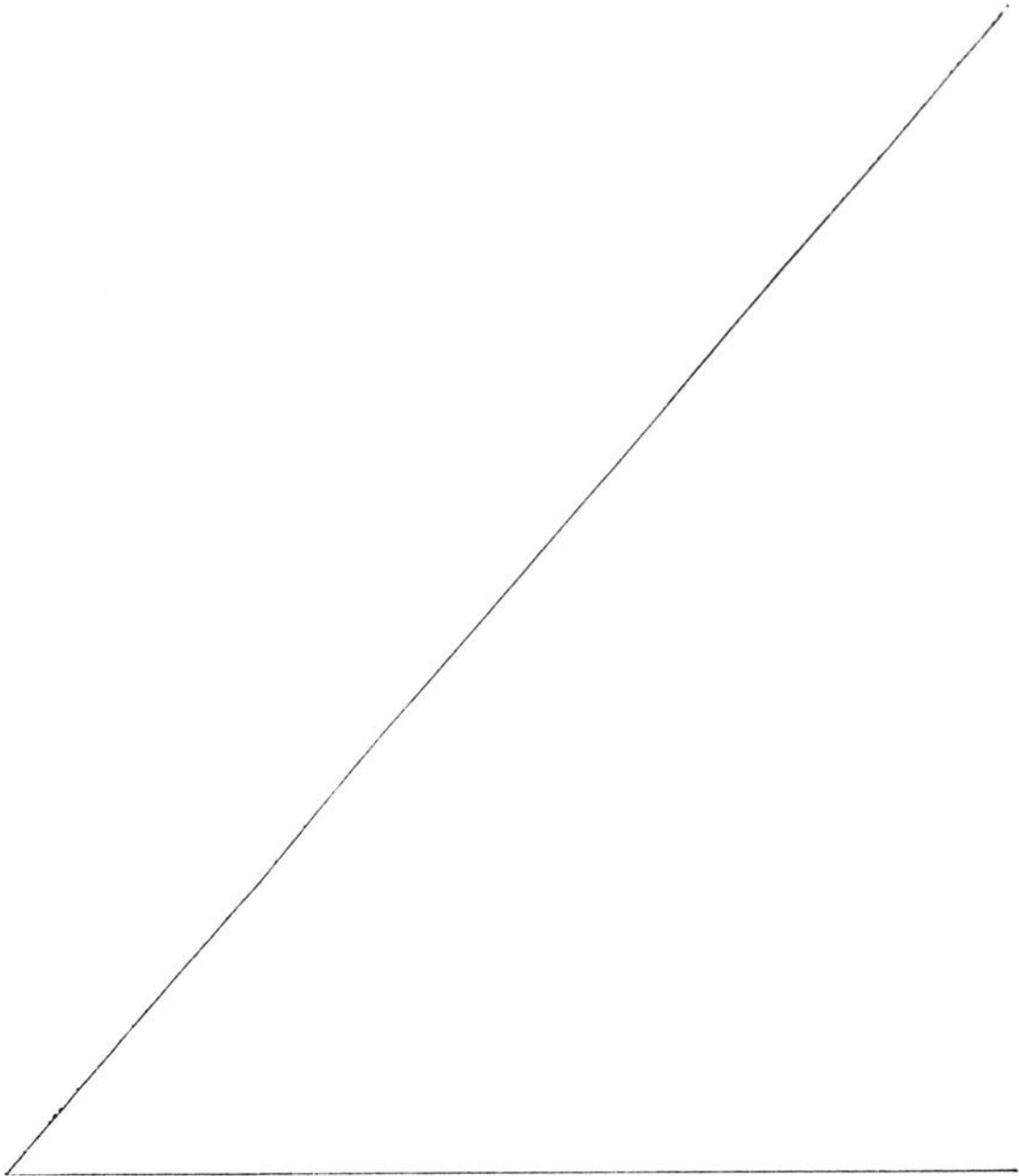
19.01 L'Employeur et la Fraternité conviennent qu'en cas de désaccord, la version française de la présente convention qui a été signée, est la version officielle.

L'Employeur doit remettre des copies disponibles à tous les salariés dans un délai de trente (30) jours après la signature de la présente convention collective de travail et en remettre une copie à chaque salarié ayant complété sa période de probation.



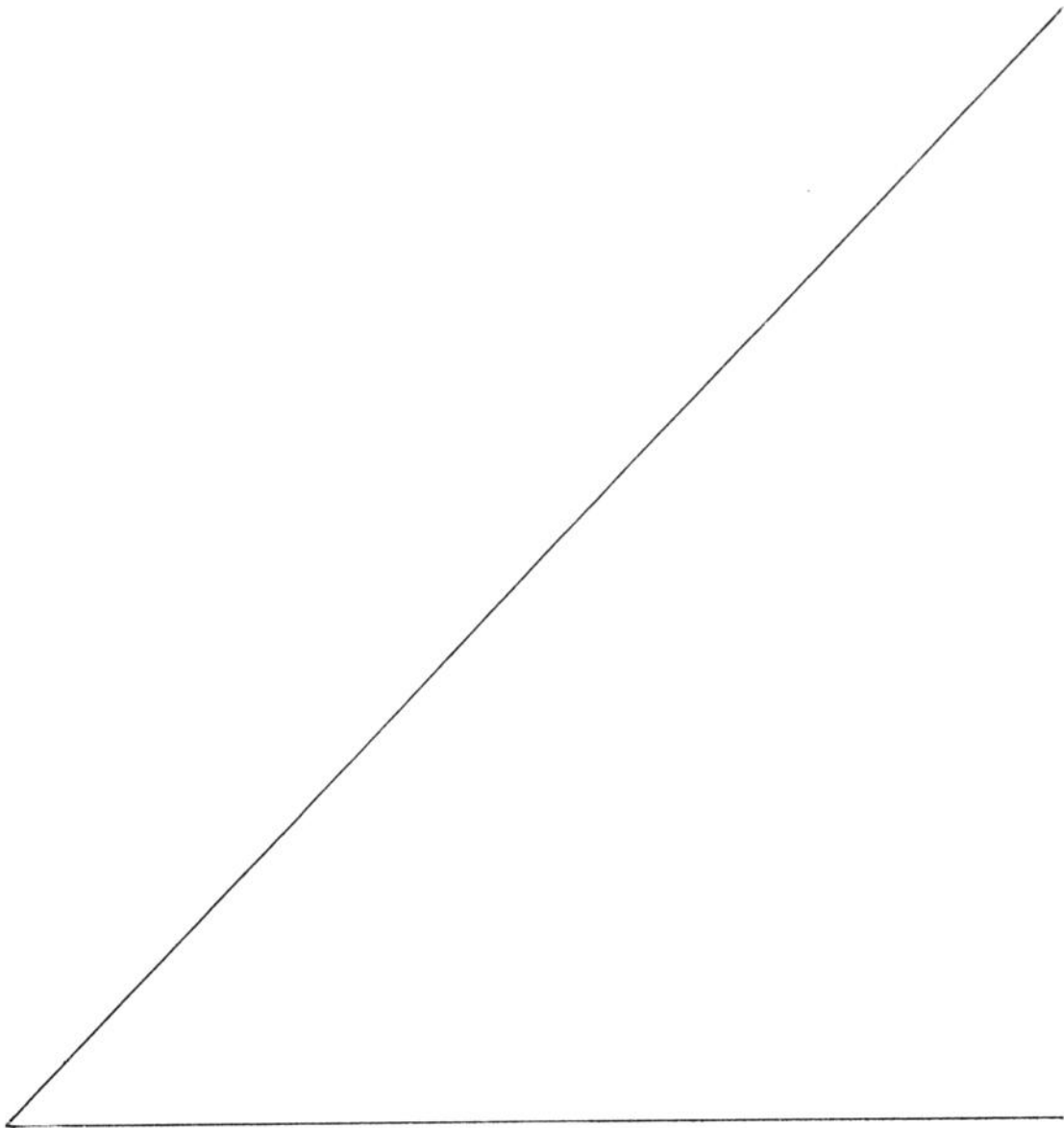
ARTICLE 20.00 - VALIDITÉ

20.01 La présente convention collective n'est pas  
invalidée par la nullité d'une ou de plu-  
sieurs de ses clauses.



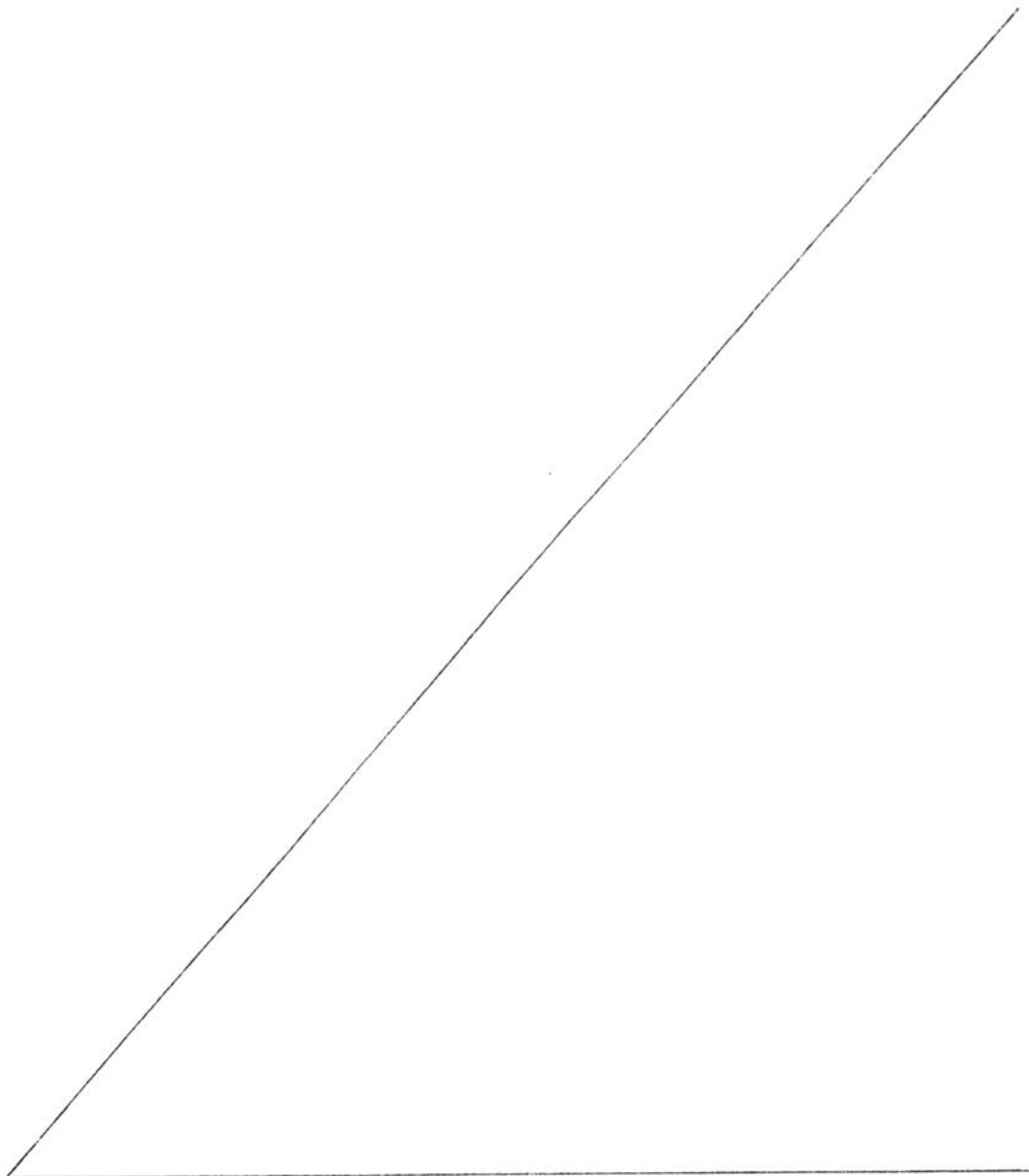
ARTICLE 21.00 - GRÈVES ET LOCK-OUT

21.01 La Fraternité et l'Employeur conviennent que pendant la durée de la présente convention collective, il n'y aura aucune grève, lock-out ou grève perlée ou toute action qui pourrait nuire aux opérations de l'Employeur.



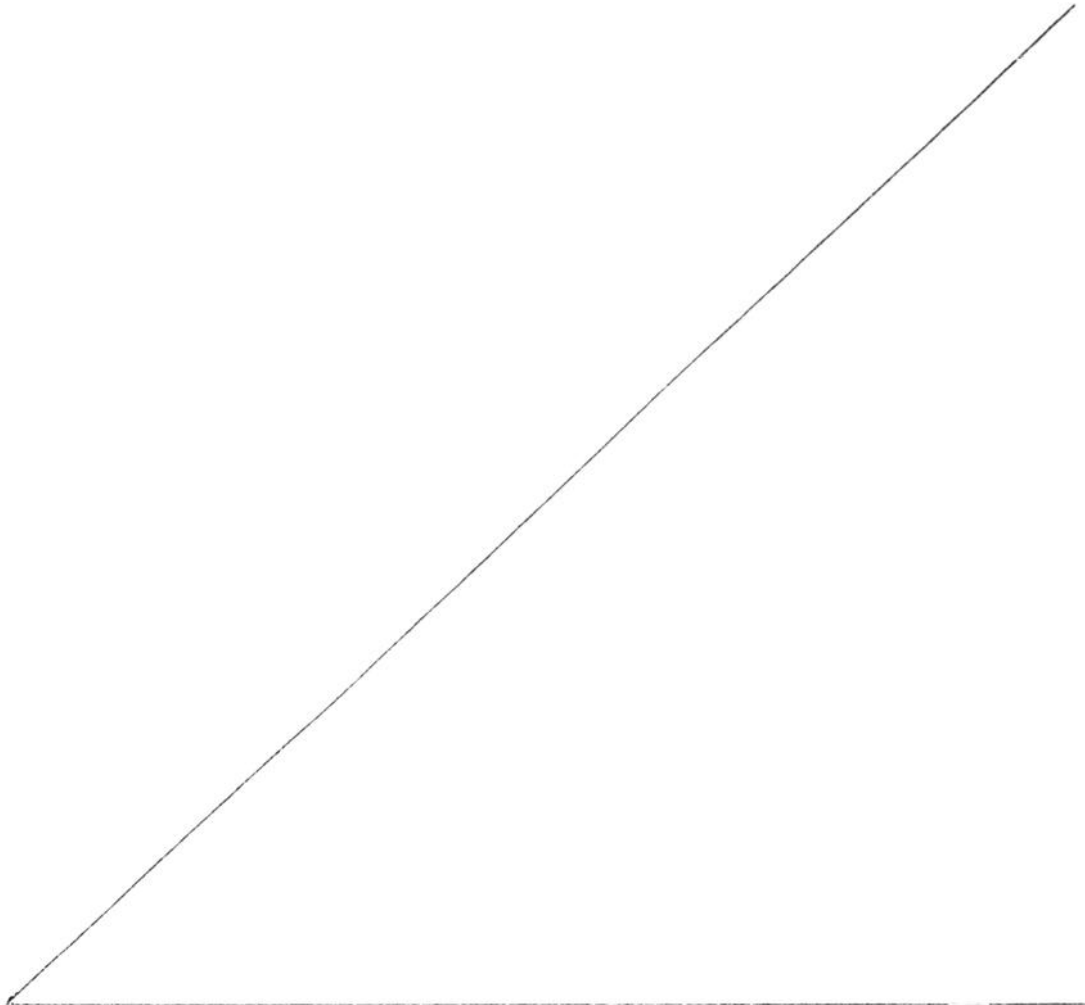
ARTICLE 22.00 - DROITS ACQUIS

22.01 Tous les droits accordés dans la convention collective précédente et qui ne sont pas modifiés par la présente convention, sont maintenus pour la durée de la présente convention collective.



ARTICLE 23.00 - SUJETS RÉGIS ET CONVENTION COMPLETE

23.01 Le défaut de l'Employeur d'exercer tout droit qui lui est réservé ou l'exercice de tout tel droit d'une façon particulière ou le défaut de l'Union de mettre en vigueur toute stipulation de la présente convention ou d'exercer tout droit qui lui est accordé de droit, n'est pas considéré comme étant une renonciation à un tel droit ou une renonciation à sa capacité d'exercer tout tel droit autrement, d'une façon qui ne serait pas en contravention des termes de la présente convention.



**ARTICLE 24.00 - ASSURANCE-GROUPE**

24.01 Le plan d'assurance-groupe en vigueur est obligatoire pour tous les salariés régis par la présente convention.

24.02 Ladite assurance sera composée d'une :

A) **Assurance-vie**

- Au décès d'un salarié 18 000,00 \$.
- Au décès d'une personne à charge, conjoint 3 000,00 \$.
- Au décès d'un enfant (de 24 heures à 18 ans) 1 500,00 \$.
- Au décès d'un enfant (de 24 heures à 25 ans, si étudiant) 1 500,00 \$.

B) **Assurance mort accidentelle et mutilation**

- Perte de la vie 18 000,00 \$.
- Perte des deux mains ou des deux pieds ou des deux yeux 18 000,00 \$.
- Perte d'une main et d'un pied ou d'une main et d'un oeil ou d'un pied et d'un oeil 18 000,00 \$.
- Perte d'une main ou d'un pied ou d'un oeil 9 000,00 \$.
- Perte d'un pouce ou de trois doigts de la même main 4 500,00 \$.

**C) Assurance-salaire**

En cas de maladie à partir de la huitième journée et en cas d'accident non-régi par la loi des accidents de travail, à partir de la première journée et cela pour une période de temps n'excédant pas vingt-six (26) semaines consécutives, par période d'invalidité. Le montant défrayé par l'assurance-salaire sera de soixante-six et deux tiers pour-cent (66 2/3%) du salaire brut du salarié au moment de l'arrêt de travail du salarié.

**D) Assurance-maladie (accident inclus)**

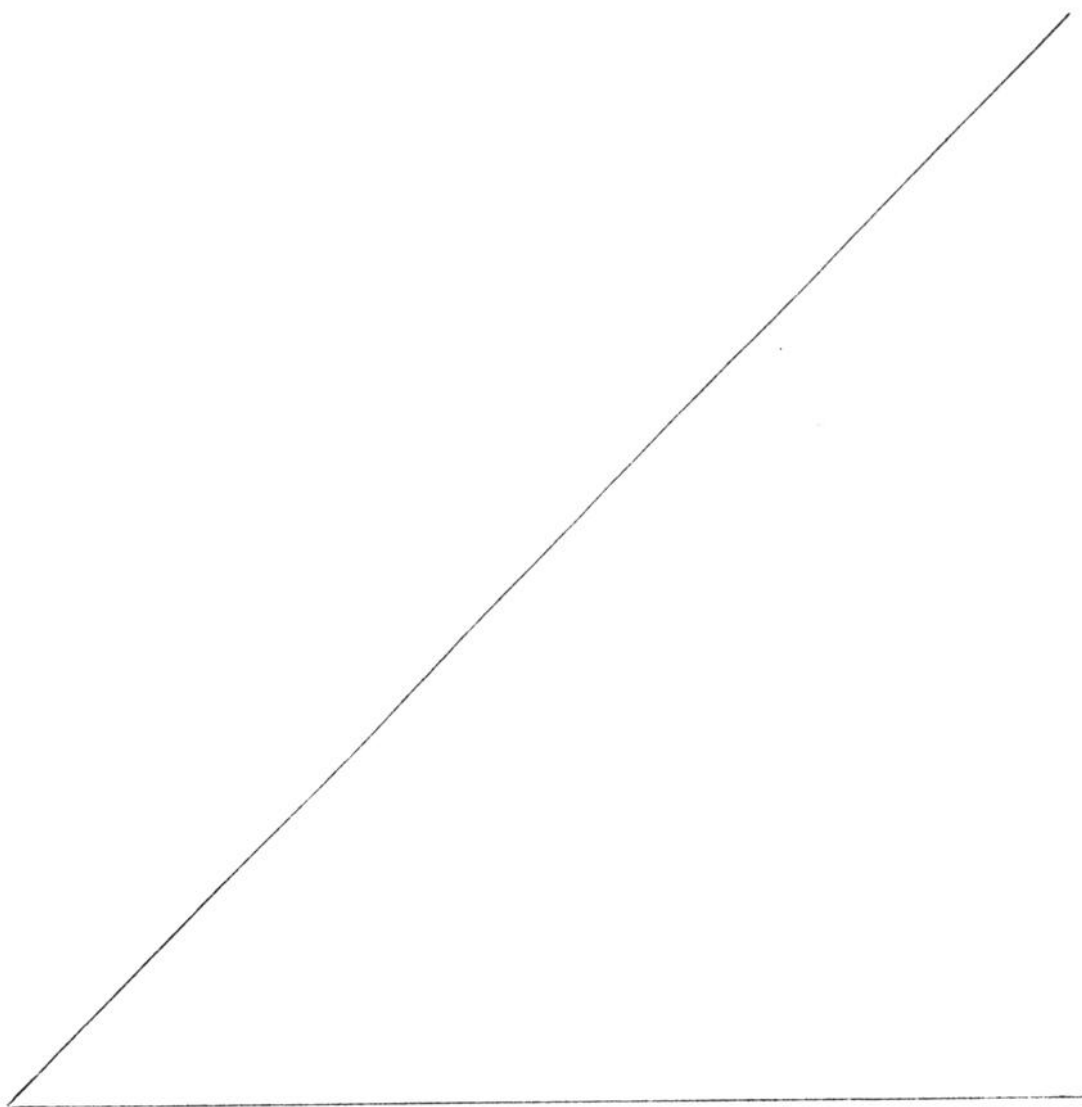
- Chambre semi-privée (maximum 12,00 \$/ jour).
- Remboursement de 100% de certaines autres dépenses admises après déduction d'une franchise de 10,00 \$ par période d'assurance, par famille:
  - les médicaments et fournitures sur prescription médicale,
  - les honoraires de physiothérapeutes, chiropraticiens,
  - les frais d'ambulance et le transport aérien en cas d'urgence,
  - les frais médicaux et hospitaliers hors du Canada.

24.03 Ce plan d'assurance-groupe est enregistré à la Commission d'Assurance-Chômage.

24.04 Le coût de la prime est défrayé à parts égales par l'Employeur et le salarié.

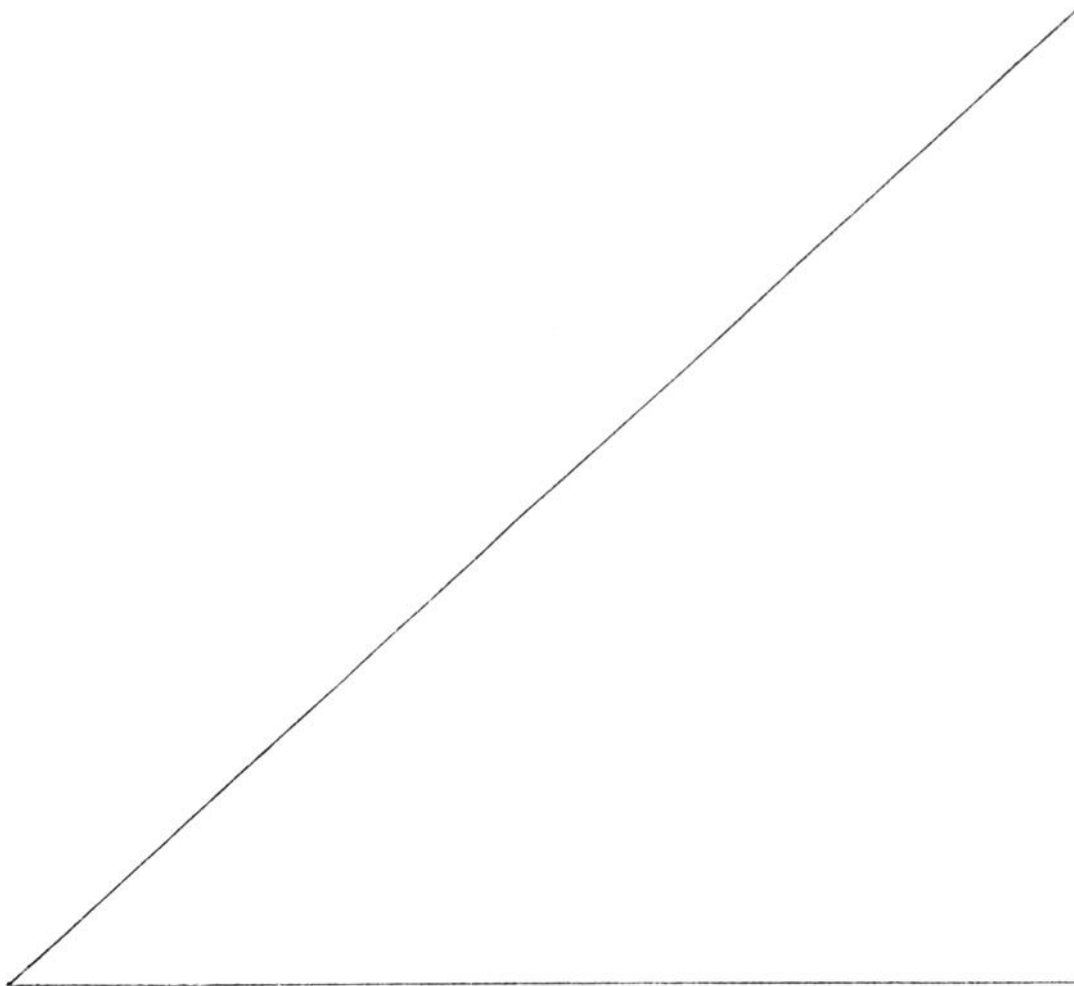
- 24.05 La police-maitresse est émise au nom de l'Employeur.
- 24.06 Cette assurance-groupe entre en vigueur à la fin de la période de probation de chacun des salariés.
- 24.07 Si les salariés décident de faire modifier le plan d'assurance actuel pendant la durée de la convention, ils supporteront seuls la hausse de la prime. L'Employeur convient toutefois, de procéder à la déduction à la source de ces montants additionnels sur réception d'une autorisation du Syndicat à cette fin.
- Cette autorisation doit contenir un engagement du Syndicat à indemniser l'Employeur de tout montant qu'on pourrait lui réclamer suite à l'application du présent paragraphe et à prendre ses faits et causes.
- 24.08 Si les primes d'assurance devaient augmenter pendant la durée de la présente convention, les parties se réservent expressément le droit de demander des soumissions à d'autres assureurs.
- 24.09 Si l'assureur exige que les nouveaux salariés de l'entreprise se soumettent à un examen médical, tel examen médical devient obligatoire.
- A compter de ce moment, tout nouveau salarié jugé non admissible au plan d'assurance-groupe suite à tel examen médical, doit être congédié.
- 24.10 A l'expiration de la convention, les parties peuvent demander des améliorations au plan d'assurance-groupe actuellement existant, le coût est alors payé à parts égales entre les parties.

- 24.11 Si durant la durée de la convention, le comité paritaire du Bois Ouvré nous impose un nouveau plan d'assurance-groupe, les parties conviennent de se rencontrer pour trouver une solution satisfaisante.
- 24.12 Pour toute personne couverte par le plan d'assurance-groupe et ayant atteint l'âge de soixante-cinq (65) ans, les bénéfices au niveau de l'assurance-vie et de l'assurance-salaire sont réduits de moitié.



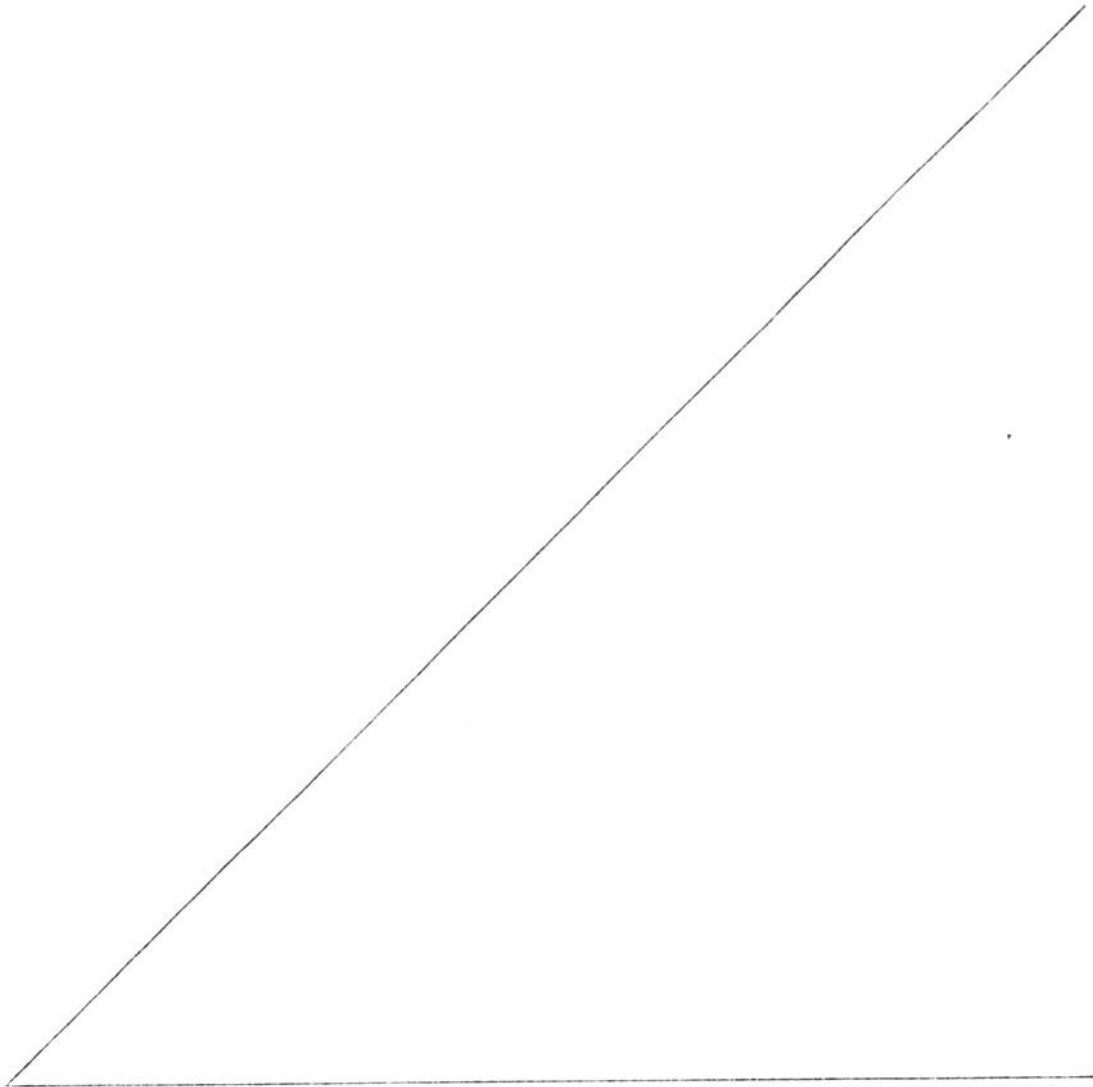
ARTICLE 25.00 - INDEMNITÉ DE PRÉSENCE

- 25.01 Tout salarié appelé à travailler moins longtemps que la journée régulière de travail, a droit à au moins quatre (4) heures et demie de salaire à son taux régulier, à moins qu'il n'ait refusé de faire un travail demandé.
- 25.02 La rémunération prévue au paragraphe 25.01 ci-dessus ne s'applique pas lorsque la journée de travail est écourtée pour une raison indépendante de la volonté de la compagnie.



**ARTICLE 26.00 - RAPPEL AU TRAVAIL**

- 26.01 Tout salarié qui, à la demande de la compagnie, est rappelé d'urgence au travail en dehors des heures régulières de travail, a droit à une rémunération minimum de quatre (4) heures de travail, à son taux de salaire régulier majoré de 50%, la compagnie se réservant le droit de faire compléter lesdites quatre (4) heures de travail en affectant le salarié à un autre travail.



ARTICLE 27.00 - BORDEREAU DE PAIE

27.01 Le salaire est payable le jeudi de chaque semaine à 16:55 P.M. et les détails suivants doivent apparaître sur le bordereau de paye du salarié, lequel est en français :

- le nom de l'Employeur,
- les noms et prénoms du salarié,
- la date du paiement et la période de travail qui correspond au paiement,
- le nombre d'heures payées au taux normal,
- le nombre d'heures supplémentaires payées avec la majoration officielle,
- la nature et le montant des primes, indemnités, allocations ou commissions versées,
- le taux du salaire,
- le montant du salaire brut,
- la nature et le montant des déductions opérées,
- le montant du salaire net versé au salarié,
- le montant cumulé à partir du premier (1er) janvier de chaque année.

ARTICLE 29.00 - SALAIRES

- 29.01 Tous les salariés affectés à la production et régis par la présente convention collective de travail bénéficient, pendant la durée de la présente convention, des salaires de base prévus à l'annexe A jointe aux présentes pour en faire partie intégrante comme si elle était ici au long récitée.
- 29.02 A) La classification (classe 1) comprend :  
l'opérateur de chariot-élévateur, le camionneur, les opérateurs des deux scies à refendre simples.
- B) La classification (classe 2) comprend :  
les peintres.
- 29.03 Le salarié appelé à exécuter du travail prévu à l'article 29.02, aura son salaire régulier majoré aux taux ci-après mentionnés et ce, pour le temps travaillé à ce poste.
- A) Les salariés compris dans la classe 1, recevront \$0.30 de l'heure en sus du salaire de base prévu à l'annexe A.
- B) Les salariés compris dans la classe 2 recevront \$0.35 de l'heure en sus du salaire de base prévu à l'annexe A.
- 29.04 Les étudiants affectés à la production sont rémunérés au taux de salaire prévu au décret pour classification "étudiant".
- 29.05 Aux fins de la présente convention collective, les gardiens de nuit ne sont pas des salariés affectés à la production.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à St-Joseph de Beauce  
ce 19 ième jour de NOVEMBRE 1985.

SITRACO INC.

LA FRATERNITÉ NATIONALE DES  
CHARPENTIERS-MENUISIERS,  
FORESTIERS ET TRAVAILLEURS  
D'USINES, Section locale 29

Jean Fugère

Joseph Desrosiers

Denis Gauthier

Paul Bernier

\_\_\_\_\_

Clair G. Gauthier

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

## ANNEXE "A"

ARTICLE 29.00 - SALAIRES

Mois d'expérience	0 à 4	4 à 8	8 à 12	12 et plus
1 juin 1985	7,60	7,80	8,05	8,90
1 septembre 1986 <i>2.5.86</i> <i>Fcc</i>	8,10	8,30	8,55	9,30

**ANNEXE "B"**

**LETTRE D'ENTENTE**

Attendu que les parties aux présentes s'entendent à l'effet de faire exception à l'article 29.00 concernant le calcul des salaires, et qu'à cet effet, les présentes dispositions s'appliqueront au poste de chauffeur de camion et ce, pour la durée de la présente convention.

**Taux de salaires applicables**

- A) de 0 à 44 heures (par semaine) - Taux régulier.
- B) de la 45ième à la 60ième heure (par semaine) - Taux régulier majoré de 50%.
- C) A partir de la 61ième heure (par semaine) - le salaire ainsi gagné par le salarié, est reporté à la semaine suivante et calculé de la même façon qu'au paragraphe B ci-dessus.

ANNEXE "C"

- 1 - Aux fins de la présente convention collective, les parties s'entendent à l'effet que : le représentant syndical désigne l'agent d'affaires alors que le délégué syndical désigne le salarié à l'emploi de l'Employeur représentant les employés.
  
- 2 - Aux fins de l'application de l'article 13.02, al. C, de la présente convention, l'Employeur s'engage à faire parvenir, par courrier, à la Fraternité, une copie de la liste d'ancienneté à la même période où celle-ci sera affichée au tableau d'affichage.

*B F.C.N*  
*19-11-85*