

14070-01

DÉPÔT

Dépôt N°: 8 4 0 6 2 1 5

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

04209-3

Objet	<input type="checkbox"/> 1 ^{ère} convention	<input checked="" type="checkbox"/> Renouvellement	<input type="checkbox"/> Entente	<input type="checkbox"/> Autres	Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances		M-16210-01
Date	Signature 84-05-21	Réception 84-05-31	Durée	Du 84-03-01	Au 86-02-28	Nombre de salariés régis par la convention collective 45	

Association	Employeur
<input type="checkbox"/> Déposant Synd. International des Travailleurs du Bois d'Amérique (FAT COI CTC FTQ) Local 2-78 1290 rue St-Denis 3 ^e étage Montréal, Québec H2X 3J7	<input type="checkbox"/> Déposant Corporation Scanway 800 rue Pierre Caisse St-Jean-sur-Richelieu, Québec J3B 7Y5
<input type="checkbox"/> Déposant, si autre que les parties _____	Région <u>06-02</u> Activité <u>2619(5)</u> Affiliation <u>7</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

Convention collective déposée sous "Mémoire d'entente" dans votre dossier au Ministère le nom de l'employeur Scanway Corporation et L'Association est indiquée comme suit: Syndicat International des Travailleurs du Bois d'Amérique Local 78 Il y a lieu d'indiquer tout changement pour éviter toute erreur administrative. Merci.

Pour le commissaire général du travail

Signature	Date
ODatte McMullen /ms <i>OM</i>	84-08-09

enseignements

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

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

RECHERCHE



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

A.N.° (14070-01)

2^{ème} dépôt
DÉPÔT

Dépôt N°: 8409040

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

04209-3

Objet	<input type="checkbox"/> 1 ^{ère} convention	<input checked="" type="checkbox"/> Renouvellement	<input type="checkbox"/> Entente	<input type="checkbox"/> Autres	Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances	M-16210-01
Date	Signature	Reception	Durée	Du	Au	Nombre de salariés régis par la convention collective
	84-08-15	84-08-22		84-03-01	86-02-28	45

Association	Employeur
<input checked="" type="checkbox"/> Déposant Synd. Intern. des Travailleurs du Bois d'Amérique, local 2-78 1290 rue St-Denis, 3 ^e étage Montréal, Qué H2X 3J7	<input type="checkbox"/> Déposant Corporation Scanway 800 rue Pierre Caisse St-Jean-sur-Richelieu, Qué J3B 7Y5
<input type="checkbox"/> Déposant, si autre que les parties	Région <u>06-02</u> Activité <u>2619 (5)</u> Affiliation <u>7</u>

Votre dépôt n'est pas conforme sur le(s) point(s) suivant(s) et vous est par conséquent retourné
 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11
 Voir au verso pour les codes →

Remarques

- Prenez note qu'une convention a déjà été déposée au Ministère sous "Mémoire d'Entente"

Dans votre dossier au Ministère, le nom de l'employeur et le local du syndicat sont: Scanway Corporation et le local 78. Il y aurait lieu d'indiquer tout changement afin d'éviter toute erreur administrative. Merci

Pour le commissaire général du travail	
Signature	Date
Pierrette David /sg <i>PD</i>	34-09-05

renseignements 425, St-Amable, Québec G1R 4Z1 — 643-4970 255 est, rue Crémazie, Montréal H2M 1L5 — 873-4357 88

RECHERCHE

16210-01 (14070-01)

CONVENTION COLLECTIVE

Cette convention est intervenue entre les parties mentionnées ci-dessous, leurs successeurs et/ou leurs ayants-droit:

CORPORATION SCANWAY

ci-après appelée " la Compagnie ",

- et -

LE SYNDICAT INTERNATIONAL DES TRAVAILLEURS
DU BOIS D'AMERIQUE (FAT/COI/CTC/FTQ), LOCAL 2-78

ci-après appelé " le Syndicat".

34
AUG 22 14:28

TABLE DES MATIERES

<u>Article</u>		<u>Page</u>
1	Préambule ou but	1
2	Portée de la convention	1
3	Reconnaissance	2
4	Droits de la gérance	2
5	Sécurité syndicale	3
6	Comités syndicaux, Délégués d'atelier	3-4-5
7	Procédure pour le règlement des griefs	5
	Arbitrage	5
8	Discrimination	6
9	Discipline	6-7
10	Heures de travail et temps supplémenaire	7-8
11	Fêtes chômés	8
12	Vacances	9
13	Ancienneté	10-11-12
14	Salaires	12-13
	Indexation	13
15	Tableaux d'affichage	13
16	Sécurité et santé	13
17	Allocation minimum	13-14
18	Congés sociaux	14
19	Assurances	14-15
20	Généralités	15-16
21	Durée de la convention	16
	Signatures	17

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

Cette convention est intervenue entre les parties mentionnées ci-dessous, leurs successeurs et/ou leurs ayants-droit:

CORPORATION SCANWAY, ci-après appelée " la Compagnie",
et le SYNDICAT INTERNATIONAL DES TRAVAILLEURS DU BOIS
D'AMERIQUE (FAT/COI/CTC/FTQ), Local 2-78, ci-après
appelé " le Syndicat".

Article 1- PREAMBULE DU BUT

Le but général de cette convention entre la compagnie et le syndicat est d'établir et de maintenir les principes suivants:

- a) Les relations ordonnées dans la négociation collective;
- b) Une procédure pour le traitement prompt et équitable des griefs;
- c) Des heures et des conditions de travail ainsi que des salaires satisfaisants pour tous les employés couverts par les dispositions de cette convention collective.

Article 2- PORTEE DE LA CONVENTION

La présente convention s'applique à tous les employés de l'unité de négociation décrite dans le certificat de reconnaissance syndicale émis par la Commission des relations de travail du Québec, le 17 septembre 1968, comme suit:

"Tous les salariés au sens du Code du Travail travaillant à l'établissement situé 800, rue Pierre Caisse, à l'exception des contremaîtres, employés de maintenance, gardiens, employés travaillant à l'administration et vendeurs."

Article 3- RECONNAISSANCE

- a) La Compagnie reconnaît le Syndicat comme l'agent exclusif de négociation collective pour tous les employés de la compagnie, tel que décrit dans l'unité de négociation mentionnée plus haut.
- b) Aucun employé en dehors de l'unité de négociation mentionnée plus haut ne pourra accomplir un travail normalement effectué par les employés de l'unité de négociation sauf s'il s'agit de rodage initial d'une machine, d'entraînement, d'instructions et d'échantillons.

Article 4- DROITS DE LA GERANCE

- a) Le syndicat reconnaît à la compagnie le droit d'embaucher, de promouvoir, de rétrograder, de transférer, de discipliner, de mettre à pied ou de congédier tout employé pour raison juste et suffisante, à condition que tous les droits reconnus à la compagnie et énumérés ci-haut soient sujets aux règlements et aux restrictions régissant l'exercice de ces droits tel que cela est prévu expressément dans la présente convention, et que ces droits soient aussi sujets au droit de l'employé concerné et/ou du syndicat de présenter un grief de la façon prévue dans cette convention.
- b) Le syndicat reconnaît à la compagnie le droit de diriger et de gérer son entreprise sous tous les rapports, conformément à ses engagements et à ses responsabilités; de plus, le syndicat reconnaît que la compagnie a le droit exclusif de décider de toute question se rapportant à la location de ses usines, aux produits à être manufacturés ou impliqués, aux méthodes, procédés et moyens de fabrication ou de disposition de ses produits.
- c) La compagnie convient qu'elle ne se servira pas de ses droits de gérance dans le seul but de restreindre ou de limiter les droits accordés aux employés par la présente convention. La compagnie convient également que ses droits de gérance ne seront pas exercés d'une manière entrant en contravention avec l'une ou l'autre des dispositions de la présente convention.

Article 5- SECURITE SYNDICALE

- a) Tous les employés devront, après quarante-cinq (45) jours travaillés devenir et demeurer membres en règle du syndicat, et seulement à ce moment ils seront couverts par la convention collective.
- b) La compagnie déduira du salaire de chaque employé ayant plus de quinze (15) jours d'emploi à son service, les cotisations syndicales mensuelles, les frais d'initiation et les autres impositions autorisées par le syndicat. Ces déductions se feront sur une base hebdomadaire, et les montants ainsi déduits seront remis au secrétaire-trésorier du syndicat, dans les dix (10) jours suivant la fin du mois au cours duquel les déductions auront été faites, et seront accompagnées d'une liste des employés qui auront subi ces déductions. La même liste sera également remise au président du comité du syndicat.

Article 6 - COMITES SYNDICAUX

- a) La compagnie reconnaît le comité du syndicat qui sera composé d'un maximum de trois (3) employés élus ou nommés par le syndicat. Ce comité se réunira avec la compagnie, à des moments choisis de commun accord, et à la demande de l'une ou l'autre des parties. Les membres de ce comité doivent compter dix-huit (18) mois d'ancienneté.
- b) La compagnie reconnaît quatre (4) délégués d'atelier, à raison d'un délégué dans les départements ou groupes de départements suivants:
 - 1- Placage
 - 2- Machinage
 - 3- Finition - Assemblage
 - 4- Montage - Emballage

Lorsqu'un membre du comité du syndicat est élu, il devient automatiquement délégué de son département, et dans les départements où il n'y a pas de membre du comité, le syndicat élira ou nommera un délégué d'atelier. Le syndicat avisera par écrit lors d'un changement de délégué et la compagnie en affichera une liste aux tableaux.

Article 6- COMITES SYNDICAUX (suite)

- c) Il est clairement entendu que les délégués d'atelier et autres officiers syndicaux ne s'absenteront pas de leur travail régulier afin de s'occuper des griefs des employés ou pour toute autre question syndicale prévue dans la présente convention, sans le consentement préalable du contremaître de l'usine. Toutefois, ce consentement ne sera pas refusé déraisonnablement.
- d) Dans le cas d'un licenciement affectant les membres du comité du syndicat, la compagnie retiendra ces dits employés au travail tant et aussi longtemps qu'il y aura du travail à exécuter et pourvu que ces employés puissent faire le travail, quel que soit leur rang sur la liste d'ancienneté. Il est entendu que ces employés auront une période d'essai de dix (10) jours ouvrables pour démontrer qu'ils sont aptes à faire le travail.
- e) S'il est nécessaire pour un contremaître de donner une sanction disciplinaire à un employé ce dernier pourra se faire accompagner par son délégué d'atelier lors de son entrevue.
- f) 1- La Compagnie tiendra durant les heures normales de travail toute discussion requise pour le règlement d'un grief et ce jusqu'à l'étape "C" inclusivement de la procédure de grief.
- 2- La compagnie accepte de payer au maximum les dix (10) premières sessions de négociation, une session étant toute durée de temps durant la même journée passé aux négociations. Toutefois la compagnie payera un minimum de quatre (4) heures et un maximum de huit (8) heures d'après les conditions suivantes:
- 1^o Si la séance de négociation commence avant 13:00 heures mais finit avant 13:00 heures, la compagnie accepte de payer pour quatre (4) heures.
 - 2^o Si la séance de négociation commence avant 13:00 heures mais finit après 13:00 heures, la compagnie accepte de payer pour huit (8) heures.
 - 3^o Si la séance de négociation commence après 13:00 heures la compagnie accepte de payer pour quatre (4) heures.

Article 6- COMITES SYNDICAUX (suite)

- f) 2- 4⁰ Le taux payé sera le taux de paie régulier de chaque employé au temps de la négociation.

Article 7- PROCEDURE POUR LE REGLEMENT DES GRIEFS

Si un différend survenait entre la Compagnie et l'un de ses employés, un effort sincère sera fait afin de tenter de le régler dans le plus bref délai possible, de la façon suivante:

- a) L'employé lésé, accompagné de son délégué d'atelier, présentera, dans les sept (7) jours de son occurrence, la plainte à son contremaître. Le contremaître rendra sa décision dans les vingt-quatre (24) heures de la présentation de la plainte.
- b) Si la plainte n'est pas réglée de façon satisfaisante, l'employé lésé, accompagné de son délégué d'atelier et du président du Syndicat, présentera par écrit en dedans de vingt-quatre (24) heures le grief à son contremaître. Le contremaître rendra sa décision dans vingt-quatre (24) heures de la réception du grief.
- c) Si un règlement satisfaisant n'est pas atteint, le délégué d'atelier, le président du comité du syndicat et l'employé concerné présenteront le grief par écrit en dedans de quarante-huit (48) heures au surintendant, sur des formules préparées en triplicata. Une copie sera remise à la compagnie, une au syndicat et la troisième sera conservée par l'employé. Une décision sera rendue dans les quarante-huit (48) heures.
- d) Si un règlement satisfaisant n'est pas atteint à ce stade, la question sera alors référée au syndicat qui la soumettra au représentant de la direction lors d'une réunion convoquée de commun accord en dedans de cinq (5) jours ouvrables entre le comité du syndicat et la compagnie. Un représentant du Syndicat International pourra être présent à cette réunion, et une décision sera rendue dans les cinq (5) jours ouvrables.
- e) Si un règlement satisfaisant n'est pas atteint à ce stade, la question sera présentée à l'arbitrage conformément au Code du Travail de la province de Québec.
- f) Le syndicat peut lui-même présenter un grief. Toutefois, un tel grief ne pourra être présenté que par le président ou le secrétaire du syndicat, par écrit et dans les quinze (15) jours de son occurrence, et sera traité selon la procédure de grief et/ou la conciliation et l'arbitrage, conformément au Code du Travail du Québec.
- g) La décision majoritaire du conseil d'arbitrage sera finale et liera les deux parties, et le coût sera réparti également.

Article 8- DISCRIMINATION

- a) La Compagnie et le Syndicat s'engagent à ne pratiquer aucune discrimination contre quiconque à cause de sa race, sa croyance son âge, sa couleur, son origine nationale, son affiliation politique ou son statut marital.
- b) La compagnie reconnaît qu'il ne devra pas se pratiquer aucune discrimination contre un employé à cause de ses activités syndicales ou du Code du Travail.

Article 9- DISCIPLINE

- a) Un employé ne pourra pas être congédié, mis-à-pied ou discipliné d'une façon quelconque, sauf pour une cause juste et suffisante. La question de savoir si la cause est juste et suffisante sera sujette à la procédure de grief commençant à l'Article 7, Stade "D" de la procédure et pourra toujours devenir arbitral à la demande de l'employé concerné ou du syndicat.
- b) Tout employé congédié, mis-à-pied ou discipliné par la Compagnie doit, sous peine de forfeiture de ses droits, soumettre son grief par écrit, en indiquant à la compagnie les circonstances qui y ont donné lieu, dans les cinq (5) jours ouvrables de son occurrence, et la question sera traitée immédiatement au Stade "D" de la procédure de grief.
- c) Lorsqu'un employé est licencié, il aura le droit d'avoir, avec son déléguée d'atelier, une entrevue d'une durée raisonnable, avant de quitter l'usine.
- d) Des reprimandes et/ou des suspensions seront imposées préalablement au congédiement à titre de mesure disciplinaire, pour toute infraction aux règlements de travail, sauf, dans les cas suivants pour lesquels le congédiement immédiat pourra être imposé à l'employé concerné:
 - 1^o Etre en boisson ou consommer des boissons alcooliques sur les lieux de travail ou être sous l'effet de drogues ou consommer des drogues sur les lieux de travail.
 - 2^o Vol, Fraude.
 - 3^o Utilisation de la force ou se battre sur les lieux de travail.

Article 9- DISCIPLINE (suite)

d) 4^o Refus d'un employé de suivre les ordres d'un supérieur relativement à son travail. Un travailleur a le droit de refuser d'exécuter un travail s'il a des motifs raisonnables de croire que l'exécution de ce travail l'expose à un danger pour sa santé, sa sécurité ou son intégrité physique ou peut avoir l'effet d'exposer une autre personne à un semblable danger.

5^o Détruire ou endommager la propriété de la compagnie.

e) Un employé aura le droit de consulter son dossier à un temps convenable à la compagnie.

f) La compagnie n'accumulera pas les sanctions disciplinaires vieilles de douze (12) mois.

Article 10- HEURES DE TRAVAIL ET TEMPS SUPPLEMENTAIRE

a) La semaine normale de travail n'excèdera pas quarante (40) heures à raison de huit (8) heures par jour, du lundi au vendredi inclusivement, qui seront travaillées sur la base de l'horaire suivant:

de 8:00 heures du matin à 12:00 heures et
de 13:00 heures à 17:00 heures.

La compagnie ne s'engage pas, par les présentes, à donner une garantie de quarante (40) heures d'emploi par semaine à chaque employé.

b) Tout travail exécuté en plus ou en dehors de la journée normale de travail, durant une journée, ou tout travail exécuté le samedi, sera rémunéré à raison d'une fois et demie (1½) le taux régulier de l'employé.

c) Tout travail exécuté le dimanche sera rémunéré à raison de deux (2) fois le taux régulier de l'employé.

d) Le temps supplémentaire sera volontaire.

e) Chaque employé aura droit à une période de repos de dix (10) minutes durant la matinée et de dix minutes durant l'après-midi.

f) Si, pendant la durée de cette convention collective de Travail, la semaine normale de travail devait être réduite par suite d'une décision législative, la compagnie consent à ouvrir avec le syndicat des négociations sur les salaires.

Article 10- HEURES DE TRAVAIL ET TEMPS SUPPLEMENTAIRE (suite)

- g) Tous les employés auront droit à une période de nettoyage de trois (3) minutes avant la fin de la période de travail de l'avant-midi, et de trois (3) minutes avant la fin de la période de travail de l'après-midi.

Article 11-FETES CHOMEES

- a) Quel que soit le jour ou tombe l'une des fêtes énumérées plus bas, l'employé ayant trente (30) jours ou plus sera rémunéré à son taux de salaire régulier, s'il ne travaille pas. Si l'employé travaille durant l'un de ces jours, il sera rémunéré à raison de deux fois et demie (2½) son taux régulier de salaire. Ces fêtes chômées sont:

Le premier janvier	La Fête du Travail
Le 2 janvier	L'Action de Grâce
Le Vendredi Saint	Le 24 décembre
Le Lundi de Pâques	Le 25 décembre
La Saint-Jean-Baptiste	Le 26 décembre
Le premier juillet	Le 31 décembre

- b) Les fêtes plus haut mentionnées ne seront pas payées lorsque l'employé aura été absent de son travail régulier le jour précédent ou le jour suivant immédiatement ladite fête, à moins que son absence ne soit causée par un décès dans la famille proche de l'employé, un congé sans solde accordé conformément à l'Article 13, section (h) et (i), la fonction de juré ou de témoin de la Couronne, un accident, une maladie attestée par un certificat médical ou une mise-à-pied— la maladie ou la mise-à-pied ne devant pas dépasser une période de quatorze (14) jours précédent la fête et de quatorze (14) jours suivant la fête.
- c) Lorsque l'une de ces fêtes tombe durant la période de vacances d'un employé, celui-ci sera payé pour cette fête en plus de son salaire de vacances ou, à sa discrétion, prendra cette journée de congé à une date convenue avec la compagnie.
- d) Si l'une de ces fêtes payées tombe un samedi ou un dimanche, elle sera observée le lundi suivant ou par entente mutuelle.

Article 12- VACANCES

- a) 1^o Tout employé qui, au premier juin de l'année en cours, a complété moins d'une (1) année de service, aura droit à des vacances payées d'une durée de deux (2) semaines, cette paie étant une indemnité équivalente à quatre (4) pourcent du salaire gagné durant la période donnant droit aux vacances.
- 2^o Tout employé qui, au premier juin de l'année en cours, a complété un an (1) mais moins de cinq (5) ans de service avec la compagnie, aura droit à des vacances payées d'une durée de deux (2) semaines, cette paie étant une indemnité équivalente à quatre (4) pourcent du salaire gagné durant la période donnant droit aux vacances.
- 3^o Tout employé qui, au premier juin de l'année en cours, a complété cinq (5) ans mais moins de quinze (15) ans de service avec la compagnie, aura droit à des vacances payées d'une durée de trois (3) semaines, cette paie étant une indemnité équivalente à six (6) pourcent du salaire gagné durant la période donnant droit aux vacances.
- 4^o Tout employé qui, au premier juin de l'année en cours, a complété quinze (15) ans ou plus de service avec la compagnie, aura droit à des vacances payées d'une durée de quatre (4) semaines, cette paie étant une indemnité équivalente à huit (8) pourcent du salaire gagné durant la période donnant droit aux vacances.
- b) L'allocation de vacances sera payée immédiatement avant le début de la période des vacances.
- c) Lorsque le service d'un employé se termine avant que l'année de vacances soit écoulée, l'employé recevra quatre (4) pourcent, six (6) pourcent ou huit (8) pourcent, selon le cas, de ses gains pour le temps au service de la compagnie.
- d) Quand un employé ayant droit à trois (3) semaines de vacances et/ou quatre (4) semaines de vacances, demande la permission de prendre les trois (3) ou quatre (4) semaines d'affilée et immédiatement à la suite des deux (2) premières, la compagnie fera connaître à l'employé sa décision au moins un (1) mois avant la date des vacances, pourvu que cette permission ait été demandée suffisamment à l'avance. Cette permission dépendra du jugement de la compagnie relativement à l'arriéré de commandes non remplies, au plan de production et à l'importance du rôle de l'employé par rapport au plan de production.
- e) La fermeture pour les vacances d'été sera affichée au plus tard le 15 mai de chaque année.

Article 13- ANCIENNETE

- a) Un employé sera considéré comme étant à l'essai et son nom ne sera pas ajouté à la liste d'ancienneté avant qu'il ait complété quarante-cinq (45) jours travaillés.
- b) Les listes d'ancienneté seront affichées par la compagnie, sur des tableaux d'affichage, dans les trente (30) jours de la signature de la présente convention, et seront re-visées à tous les mois. Deux copies de ladite liste seront transmises au Syndicat. Une fois l'an la compagnie fournira une liste des employés avec leur numéro de téléphone.
- c) L'ancienneté existera à l'échelle de l'usine.
- d) L'ancienneté sera calculée sur la base du temps passé au service de l'employeur.
- e)
 - 1- Dans les cas de promotions la Compagnie prendra en considération les facteurs suivants, dans leur ordre respectif:
 - 1^o Qualifications requises pour faire le travail.
 - 2^o Durée d'emploi continu.La durée d'emploi continu prévaudra dans les cas où l'employé possède les qualifications requises pour faire le travail.
 - 2- Dans les cas de mise à pied et de rappels au travail après une mise à pied, l'ancienneté sera le facteur déterminant.
- f) Un employé perd ses droits d'ancienneté, quelle que soit la durée de son service, dans les circonstances suivantes:
 - 1^o Si l'employé quitte volontairement le service de la compagnie;
 - 2^o Si l'employé est congédié pour raison juste et que son congédiement n'est pas révoqué conformément à la procédure de grief;
 - 3^o Si l'employé est absent de son travail pour cause de mise-à-pied ou de permission d'absence pour une période excédant douze (12) mois, ou si l'employé est absent pour une période excédant vingt-quatre (24) mois dans le cas de sa nomination au sein du Syndicat International des Travailleurs du Bois d'Amérique; ou si l'employé est absent de son travail pour cause de maladie ou d'accident pour une période excédant vingt-quatre (24) mois;

Article 13- ANCIENNETE (suite)

- f) 4^o Si l'employé, après une mise-à-pied, ne se rapporte pas au travail dans les cinq (5) jours ouvrables suivant un avis de rappel envoyé par la compagnie, par courrier recommandé;
- 5^o Si, pendant chaque année de la convention collective:
- 5a. L'employé est absent sans permission pour un maximum de cinq (5) jours ouvrables, ou
- 5b. L'employé est absent avec permission mais sans preuve écrite pour un maximum de douze (12) jours ouvrables. demie-journée incluse.
- g) Les avis de postes vacants fournissant des occasions de promotion à des postes ou à des salaires supérieurs, seront affichés au tableau d'affichage, afin que les candidats à ces postes puissent poser leur candidature. La compagnie avisera les employés en congé autorisé par la convention collective qu'il y a un tel affichage. Il est entendu que ces employés devront laisser auprès de la compagnie leur adresse et leur numéro de téléphone.

L'affichage devra s'effectuer dans les vingt-quatre (24) heures à compter du moment où surviennent le poste vacant ou la nouvelle occupation. L'affichage durera quarante-huit (48) heures, et la direction de la compagnie fera connaître au président du syndicat, dans les quarante-huit (48) heures qui feront suite à la période d'affichage, le nom de l'employé choisi. Il est entendu toutefois que l'employé choisi en vertu de la clause actuelle peut, s'il le désire, retourner à son occupation antérieure au cours de la période d'essai de quinze (15) jours. Si, à la fin de la période d'essai de quinze (15) jours, l'employé est considéré incapable de remplir sa nouvelle occupation, il sera automatiquement transféré à l'occupation qu'il occupait antérieurement. Il est entendu que tout employé qui se croit lésé dans l'application de cette clause par la compagnie, pourra soumettre un grief.

- h) La compagnie accordera des congés sans solde d'un maximum de quinze (15) jours durant chaque année de la convention collective, à chaque employé élu en tant que représentant officiel du syndicat, à condition toutefois qu'un avis préalable soit donné et que cette permission d'absence n'occasionne pas de perte d'ancienneté. Cette clause doit être interprétée comme s'appliquant aux permissions d'absence dans le cas de congrès, de conférences, etc., du syndicat.

Article 13- ANCIENNETE (suite)

- i) La compagnie pourra accorder des permissions d'absence aux employés pour raisons personnelles, prenant toutefois en considération le fonctionnement de l'usine, à condition qu'une telle demande soit présentée par écrit, en indiquant les raisons de demander ce congé et que preuve soit faite de ces raisons. Ces permissions d'absence seront sans solde et n'occasionneront aucune perte d'ancienneté. La compagnie ne refusera pas indûment cette permission dans les cas bien fondés.

Article 14- SALAIRES

- a) Les taux de tous les employés régis par la présente convention seront augmentés comme suit:

Le premier mars 1984 - Statu quo

Le premier mars 1985 - \$0.60 de l'heure.

Le premier fév. 1986 - \$0.15 de l'heure.

- b) A compter du premier mars 1981, les taux minima suivants seront en vigueur:

à l'embauchage .20 cents au-dessus du
salaire minimum du
Décret de l'Industrie
du Meuble

après trois (3) mois .20 cents de plus.

- c) Annulé

- d) A compter du premier mars 1975, ayant comme chiffre de base l'indice des prix à la consommation publié par Statistiques Canada pour le mois de février 1975, une clause d'indexation des salaires sera mise en vigueur selon les principes suivants:

1. L'indice sera révisé à la fin de chaque année contractuelle.
2. Toute augmentation au-delà de douze (12) pourcent par rapport à l'indice du début de la période sera compensée à raison de un cent (1¢) pour chaque augmentation de point cinq (.5) de l'indice des prix à la consommation.

Article 14- SALAIRES (suite)

- d) 3. Le chiffre de base pour la deuxième année du contrat sera l'indice de la fin de février 1985.
4. Toute augmentation résultant de l'application de cette clause sera incorporée dans les taux de salaire.
5. Cette clause s'appliquera à tous les employés à l'emploi de la compagnie au moment de la revision ainsi qu'à ceux qui pourraient être mise-à-pied, et ce, dès leur retour.
6. L'indice de base - février 1981 - est 302.0

Article 15- TABLEAUX D'AFFICHAGE

- a) La compagnie fournira deux (2) tableaux d'affichage qui seront installés dans l'usine à des endroits choisis de commun accord, pour la convenance du syndicat dans l'affichage de ses avis d'activités syndicales. Ces avis devront être signés par les officiers autorisés du syndicat local, et seront soumis à l'approbation de la **direction**.

Article 16- SECURITE ET SANTE

1. La compagnie prendra toutes mesures raisonnables pour la sécurité et la santé de ses employés, et le comité des délégués d'atelier aura le droit de faire des recommandations à la direction en ce qui concerne la sécurité et la santé des employés. Le syndicat convient qu'il coopérera avec la compagnie dans le maintien de ces services.

Article 17- ALLOCATION MINIMUM

- a) Un employé qui se présente au travail et ne trouve pas d'ouvrage disponible pour des raisons en dehors de son contrôle, recevra quatre (4) heures de salaire à son taux horaire régulier. Cette disposition ne s'applique pas à l'occasion de périodes de manque de travail par suite de force majeure, un événement imprévisible tel que manque d'électricité, un ouragan, une inondation ou un bris de machinerie qui ne pouvait être prévu.

Article 17- ALLOCATION MINIMUM (suite)

- b) Si un employé est appelé à l'usine après sa journée régulière de travail, il sera payé au taux de temps et demi (1½) avec un minimum de quatre (4) heures de paye à son taux régulier de salaire.

Article 18- CONGES SOCIAUX

- a) Dans le cas d'un décès dans la famille proche d'un employé, celui-ci aura droit à une permission d'absence de quatre (4) jours avec paye s'il s'agit de jours ouvrables, à être pris entre le jour du décès et le jour des funérailles inclusivement. La famille proche d'un employé comprend son mari, sa femme, ses enfants, son père, sa mère, son frère, sa soeur.
- b) Dans le cas du décès de son beau-père ou de sa belle-mère, l'employé aura droit à une permission d'absence de deux (2) jours avec paye, s'il s'agit de jours ouvrables, et ces jours étant pris entre le jour du décès et le jour des funérailles.
- c) Il est entendu que l'employé fournira une preuve du décès afin d'être rémunéré lorsque le décès survient à l'extérieur de la région.
- d) Dans le cas de la naissance d'un enfant d'un employé ce dernier se verra accordé un congé d'une journée avec paye, si toutefois la naissance a lieu en dehors des jours ouvrables réguliers, l'employé recevra le montant équivalent à une journée de salaire.

Article 19- ASSURANCES

- a) Le programme d'assurance-groupe actuel restera en vigueur et la compagnie paiera cinquante (50%) de la prime individuelle de chaque employé.

Les bénéficiaires d'Assurance-Vie sont: \$10,000. pour l'employé, à \$5,000. pour l'époux(se) et \$2,000. pour chaque enfant.

- b) La compagnie sera responsable de l'administration du programme.

Article 19- ASSURANCES

- c) Tous les employés recevront un montant égal au rabais dû par la Commission d'Assurance-Chômage à la fin de chaque année. Toutefois, ce montant sera distribué en paiements hebdomadaires commençant la première semaine de juillet 1977. Le rabais sera calculé pour chaque employé d'après les stipulations de la Commission d'Assurance-Chômage.

De plus, il est entendu que le rabais total de la Commission sera dû à la Corporation Scanway et que l'Union renonce à sa part.

- d) Les prescriptions seront payées à cent pourcent (100%) après le déductible de \$25.00.

Article 20- GENERALITES

- a) La compagnie a pris les mesures nécessaires pour faire installer trois unités de chauffage afin d'obtenir une température adéquate. Les parties acceptent de demander à un ingénieur professionnel de Québec d'établir les normes standard de température pour les établissements industriels. Si la température n'est pas conforme aux normes standard, la compagnie fournira du travail aux employés dans les sections plus chaudes.
- b) Un employé appelé au téléphone sera averti immédiatement si l'appel est urgent. Autrement, l'employé sera averti le plus tôt possible. Les appels qui ne sont ni urgents ni importants ne sont pas permis.
- c) L'usine ouvrira ses portes dix (10) minutes avant le début du travail.
- d) La compagnie consent à payer les employés chaque jeudi, entre 16:30 heures et 17:00 heures pour la semaine précédente (du lundi au vendredi inclusivement, et le samedi si travaillé). Le chèque leur sera remis, plié et broché.
- e) Les cartes que les employés doivent poinçonner seront placées numériquement par département.
- f) Dans le cas d'une mise-à-pied d'une semaine ou plus, les employés auront droit à sept (7) jours d'avis, les cas d'urgence exclus.

Article 20- GENERALITES

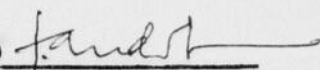
- g) La compagnie avancera à l'accidenté selon la loi de la Commission de la Santé et de la Sécurité du Travail du Québec.
- h) Dans les cas de maladie, la compagnie avancera 67 pourcent du salaire à un employé pour les deuxième et troisième semaines d'absence, si l'employé n'a pas à ce moment reçu paiement de la compagnie d'assurance. La compagnie sera remboursée de telle façon que les employés ne recevront jamais moins que 67 pourcent des gains d'une semaine régulière.
- i) Au moment de la mise en vigueur du système métrique dans l'usine, la compagnie fournira les rubans à mesurer.
- j) Lorsqu'un employé a été absent de son travail il doit à son retour se présenter à son contremaître.


Article 21- DUREE DE LA CONVENTION

- a) Les parties aux présentes conviennent mutuellement que cette Convention Collective de Travail sera en vigueur pour la durée de deux (2) ans soit du premier mars 1984 au 28 février 1986.
- b) Tout avis en vue d'amender cette convention doit être donnée par l'une ou l'autre partie entre le 90 ième et le 60 ième jour précédant la date d'expiration de cette convention.
- c) Si une entente n'est pas convenue à l'expiration de la présente convention et que les négociations se continuent, cette convention demeurera en vigueur jusqu'à ce qu'un accord subséquent soit conclu.
- d) Toute lettre d'entente signée entre la Compagnie et le Syndicat durant la présente Convention Collective de Travail fera partie de la présente Convention Collective.

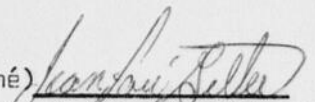
Signé à Saint-Jean-sur-Richelieu (Québec) ce 15^{iè} jour
d' août 1984.

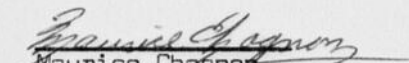
CORPORATION SCANWAY

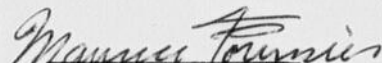
(Signé) 
T. Andersen

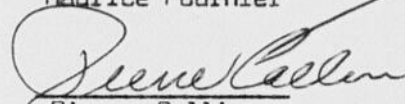

Michel Grenier

SYNDICAT INTERNATIONAL
DES TRAVAILLEURS DU BOIS
D'AMERIQUE (FAT/COI/CTC/
FTQ) - Local 78

(Signé) 
Jean-Louis Gilbert


Maurice Chagnon


Maurice Fournier


Pierre Collin
Représentant Régional,
Région 2, S.I.T.B.A.

04209-3

16210-01

'81 APR 21 11 41

PAR MESSAGEUR *PK*

CONVENTION COLLECTIVE

Cette convention est intervenue entre les parties
mentionnées ci-dessous, leurs successeurs et/ou
leurs ayants-droit:

CORPORATION SCANWAY

ci-après appelée " la Compagnie ",

- et -

LE SYNDICAT INTERNATIONAL DES TRAVAILLEURS
DU BOIS D'AMERIQUE (FAT/COI/CTC/FTQ), LOCAL 2-78

ci-après appelé " le Syndicat".

TABLE DES MATIERES

<u>Article</u>		<u>Page</u>
1	Préambule ou but	1
2	Portée de la convention	1
3	Reconnaissance	2
4	Droits de la gérance	2
5	Sécurité syndicale	3
6	Comités syndicaux, Délégués d'atelier	3-4-5
7	Procédure pour le règlement des griefs	5
	Arbitrage	5
8	Discrimination	6
9	Discipline	6-7
10	Heures de travail et temps supplémenaire	7-8
11	Fêtes chômés	8
12	Vacances	9
13	Ancienneté	10-11-12
14	Salaires	12-13
	Indexation	13
15	Tableaux d'affichage	13
16	Sécurité et santé	13
17	Allocation minimum	13-14
18	Congés sociaux	14
19	Assurances	14-15
20	Généralités	15-16
21	Durée de la convention	16
	Signatures	17

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

Cette convention est intervenue entre les parties mentionnées ci-dessous, leurs successeurs et/ou leurs ayants-droit:

CORPORATION SCANWAY, ci-après appelée " la Compagnie",
et le SYNDICAT INTERNATIONAL DES TRAVAILLEURS DU BOIS
D'AMERIQUE (FAT/COI/CTC/FTQ), Local 2-78, ci-après
appelé " le Syndicat".

Article 1- PREAMBULE OU BUT

Le but général de cette convention entre la compagnie et le syndicat est d'établir et de maintenir les principes suivants:

- a) Les relations ordonnées dans la négociation collective;
- b) Une procédure pour le traitement prompt et équitable des griefs;
- c) Des heures et des conditions de travail ainsi que des salaires satisfaisants pour tous les employés couverts par les dispositions de cette convention collective.

Article 2- PORTEE DE LA CONVENTION

La présente convention s'applique à tous les employés de l'unité de négociation décrite dans le certificat de reconnaissance syndicale émis par la Commission des relations de travail du Québec, le 17 septembre 1968, comme suit:

"Tous les salariés au sens du Code du Travail travaillant à l'établissement situé dans l'édifice Croydon, à l'exception des contremaîtres, employés de maintenance, gardiens, employés travaillant à l'administration et vendeurs."

Article 3- RECONNAISSANCE

- a) La Compagnie reconnaît le Syndicat comme l'agent exclusif de négociation collective pour tous les employés de la compagnie, tel que décrit dans l'unité de négociation mentionnée plus haut.
- b) Aucun employé en dehors de l'unité de négociation mentionnée plus haut ne pourra accomplir un travail normalement effectué par les employés de l'unité de négociation sauf s'il s'agit de rodage initial d'une machine, d'entraînement, d'instructions et d'échantillons.

Article 4- DROITS DE LA GERANCE

- a) Le syndicat reconnaît à la compagnie le droit d'embaucher, de promouvoir, de rétrograder, de transférer, de discipliner, de mettre à pied ou de congédier tout employé pour raison juste et suffisante, à condition que tous les droits reconnus à la compagnie et énumérés ci-haut soient sujets aux règlements et aux restrictions régissant l'exercice de ces droits tel que cela est prévu expressément dans la présente convention, et que ces droits soient aussi sujets au droit de l'employé concerné et/ou du syndicat de présenter un grief de la façon prévue dans cette convention.
- b) Le syndicat reconnaît à la compagnie le droit de diriger et de gérer son entreprise sous tous les rapports, conformément à ses engagements et à ses responsabilités; de plus, le syndicat reconnaît que la compagnie a le droit exclusif de décider de toute question se rapportant à la location de ses usines, aux produits à être manufacturés ou impliqués, aux méthodes, procédés et moyens de fabrication ou de disposition de ses produits.
- c) La compagnie convient qu'elle ne se servira pas de ses droits de gérance dans le seul but de restreindre ou de limiter les droits accordés aux employés par la présente convention. La compagnie convient également que ses droits de gérance ne seront pas exercés d'une manière entrant en contravention avec l'une ou l'autre des dispositions de la présente convention.

Article 5- SECURITE SYNDICALE

- a) Tous les employés devront, après quarante-cinq (45) jours travaillés devenir et demeurer membres en règle du syndicat, et seulement à ce moment ils seront couverts par la convention collective.
- b) La compagnie déduira du salaire de chaque employé ayant plus de quinze (15) jours d'emploi à son service, les cotisations syndicales mensuelles, les frais d'initiation et les autres impositions autorisées par le syndicat. Ces déductions se feront sur une base hebdomadaire, et les montants ainsi déduits seront remis au secrétaire-trésorier du syndicat, dans les dix (10) jours suivant la fin du mois au cours duquel les déductions auront été faites, et seront accompagnées d'une liste des employés qui auront subi ces déductions. La même liste sera également remise au président du comité du syndicat.

Article 6 - COMITES SYNDICAUX

- a) La compagnie reconnaît le comité du syndicat qui sera composé d'un maximum de trois (3) employés élus ou nommés par le syndicat. Ce comité se réunira avec la compagnie, à des moments choisis de commun accord, et à la demande de l'une ou l'autre des parties. Les membres de ce comité doivent compter dix-huit (18) mois d'ancienneté.
- b) La compagnie reconnaît quatre (4) délégués d'atelier, à raison d'un délégué dans les départements ou groupes de départements suivants:
 - 1- Placage
 - 2- Machinage
 - 3- Finition - Assemblage
 - 4- Montage - Emballage

Lorsqu'un membre du comité du syndicat est élu, il devient automatiquement délégué de son département, et dans les départements où il n'y a pas de membre du comité, le syndicat élira ou nommera un délégué d'atelier. Le syndicat avisera par écrit lors d'un changement de délégué et la compagnie en affichera une liste aux tableaux.

Article 6- COMITES SYNDICAUX (suite)

- c) Il est clairement entendu que les délégués d'atelier et autres officiers syndicaux ne s'absenteront pas de leur travail régulier afin de s'occuper des griefs des employés ou pour toute autre question syndicale prévue dans la présente convention, sans le consentement préalable du contremaître de l'usine. Toutefois, ce consentement ne sera pas refusé déraisonnablement.

- d) Dans le cas d'un licenciement affectant les membres du comité du syndicat, la compagnie retiendra ces dits employés au travail tant et aussi longtemps qu'il y aura du travail à exécuter et pourvu que ces employés puissent faire le travail, quel que soit leur rang sur la liste d'ancienneté. Il est entendu que ces employés auront une période d'essai de dix (10) jours ouvrables pour démontrer qu'ils sont aptes à faire le travail.

- e) S'il est nécessaire pour un contremaître de donner une sanction disciplinaire à un employé ce dernier pourra se faire accompagner par son délégué d'atelier lors de son entrevue.

- f) 1- La Compagnie tiendra durant les heures normales de travail toute discussion requise pour le règlement d'un grief et ce jusqu'à l'étape "C" inclusivement de la procédure de grief.

- 2- La compagnie accepte de payer au maximum les dix (10) premières sessions de négociation, une session étant toute durée de temps durant la même journée passé aux négociations. Toutefois la compagnie payera un minimum de quatre (4) heures et un maximum de huit (8) heures d'après les conditions suivantes:
 - 1^o Si la séance de négociation commence avant 13:00 heures mais finit avant 13:00 heures, la compagnie accepte de payer pour quatre (4) heures.
 - 2^o Si la séance de négociation commence avant 13:00 heures mais finit après 13:00 heures, la compagnie accepte de payer pour huit (8) heures.
 - 3^o Si la séance de négociation commence après 13:00 heures la compagnie accepte de payer pour quatre (4) heures.

Article 6- COMITES SYNDICAUX (suite)

- f) 2- 4^o Le taux payé sera le taux de paie régulier de chaque employé au temps de la négociation.

Article 7- PROCEDURE POUR LE REGLEMENT DES GRIEFS

Si un différend survenait entre la Compagnie et l'un de ses employés, un effort sincère sera fait afin de tenter de le régler dans le plus bref délai possible, de la façon suivante:

- a) L'employé lésé, accompagné de son délégué d'atelier, présentera, dans les sept (7) jours de son occurrence, la plainte à son contremaître. Le contremaître rendra sa décision dans les vingt-quatre (24) heures de la présentation de la plainte. mon
- b) Si la plainte n'est pas réglée de façon satisfaisante, l'employé lésé, accompagné de son délégué d'atelier et du président du Syndicat, présentera par écrit en dedans de vingt-quatre (24) heures le grief à son contremaître. Le contremaître rendra sa décision dans vingt-quatre (24) heures de la réception du grief.
- c) Si un règlement satisfaisant n'est pas atteint, le délégué d'atelier, le président du comité du syndicat et l'employé concerné présenteront le grief par écrit en dedans de quarante-huit (48) heures au surintendant, sur des formules préparées en triplicata. Une copie sera remise à la compagnie, une au syndicat et la troisième sera conservée par l'employé. Une décision sera rendue dans les quarante-huit (48) heures. 3
- d) Si un règlement satisfaisant n'est pas atteint à ce stade, la question sera alors référée au syndicat qui la soumettra au représentant de la direction lors d'une réunion convoquée de commun accord en dedans de cinq (5) jours ouvrables entre le comité du syndicat et la compagnie. Un représentant du Syndicat International pourra être présent à cette réunion, et une décision sera rendue dans les cinq (5) jours ouvrables. 4
- e) Si un règlement satisfaisant n'est pas atteint à ce stade, la question sera présentée à l'arbitrage conformément au Code du Travail de la province de Québec.
- f) Le syndicat peut lui-même présenter un grief. Toutefois, un tel grief ne pourra être présenté que par le président ou le secrétaire du syndicat, par écrit et dans les quinze (15) jours de son occurrence, et sera traité selon la procédure de grief et/ou la conciliation et l'arbitrage, conformément au Code du Travail du Québec.
- g) La décision majoritaire du conseil d'arbitrage sera finale et liera les deux parties, et le coût sera réparti également.

Article 8- DISCRIMINATION

- a) La Compagnie et le Syndicat s'engagent à ne pratiquer aucune discrimination contre quiconque à cause de sa race, sa croyance son âge, sa couleur, son origine nationale, son affiliation politique ou son statut marital.
- b) La compagnie reconnaît qu'il ne devra pas se pratiquer aucune discrimination contre un employé à cause de ses activités syndicales ou du Code du Travail.

Article 9- DISCIPLINE

- a) Un employé ne pourra pas être congédié, mis-à-pied ou discipliné d'une façon quelconque, sauf pour une cause juste et suffisante. La question de savoir si la cause est juste et suffisante sera sujette à la procédure de grief commençant à l'Article 7, Stade "D" de la procédure et pourra toujours devenir arbitral à la demande de l'employé concerné ou du syndicat.
- b) Tout employé congédié, mis-à-pied ou discipliné par la Compagnie doit, sous peine de forfaiture de ses droits, soumettre son grief par écrit, en indiquant à la compagnie les circonstances qui y ont donné lieu, dans les cinq (5) jours ouvrables de son occurrence, et la question sera traitée immédiatement au Stade "D" de la procédure de grief.
- c) Lorsqu'un employé est licencié, il aura le droit d'avoir, avec son déléguée d'atelier, une entrevue d'une durée raisonnable, avant de quitter l'usine.
- d) Des reprimandes et/ou des suspensions seront imposées préalablement au congédiement à titre de mesure disciplinaire, pour toute infraction aux règlements de travail, sauf, dans les cas suivants pour lesquels le congédiement immédiat pourra être imposé à l'employé concerné:
 - 1^o Etre en boisson ou consommer des boissons alcooliques sur les lieux de travail ou être sous l'effet de drogues ou consommer des drogues sur les lieux de travail.
 - 2^o Vol, Fraude.
 - 3^o Utilisation de la force ou se battre sur les lieux de travail.

Article 9- DISCIPLINE (suite)

d) 4^o Refus d'un employé de suivre les ordres d'un supérieur relativement à son travail. Un travailleur a le droit de refuser d'exécuter un travail s'il a des motifs raisonnables de croire que l'exécution de ce travail l'expose à un danger pour sa santé, sa sécurité ou son intégrité physique ou peut avoir l'effet d'exposer une autre personne à un semblable danger.

5^o Détruire ou endommager la propriété de la compagnie.

e) Un employé aura le droit de consulter son dossier à un temps convenable à la compagnie.

f) La compagnie n'accumulera pas les sanctions disciplinaires vieilles de douze (12) mois.

Article 10- HEURES DE TRAVAIL ET TEMPS SUPPLEMENTAIRE

a) La semaine normale de travail n'excèdera pas quarante (40) heures à raison de huit (8) heures par jour, du lundi au vendredi inclusivement, qui seront travaillées sur la base de l'horaire suivant:

de 8:00 heures du matin à 12:00 heures et
de 13:00 heures à 17:00 heures.

La compagnie ne s'engage pas, par les présentes, à donner une garantie de quarante (40) heures d'emploi par semaine à chaque employé.

b) Tout travail exécuté en plus ou en dehors de la journée normale de travail, durant une journée, ou tout travail exécuté le samedi, sera rémunéré à raison d'une fois et demie (1½) le taux régulier de l'employé.

c) Tout travail exécuté le dimanche sera rémunéré à raison de deux (2) fois le taux régulier de l'employé.

d) Le temps supplémentaire sera volontaire.

e) Chaque employé aura droit à une période de repos de dix (10) minutes durant la matinée et de dix minutes durant l'après-midi.

f) Si, pendant la durée de cette convention collective de Travail, la semaine normale de travail devait être réduite par suite d'une décision législative, la compagnie consent à ouvrir avec le syndicat des négociations sur les salaires.

Article 10- HEURES DE TRAVAIL ET TEMPS SUPPLEMENTAIRE (suite)

- g) Tous les employés auront droit à une période de nettoyage de trois (3) minutes avant la fin de la période de travail de l'avant-midi, et de trois (3) minutes avant la fin de la période de travail de l'après-midi.

Article 11-FETES CHOMEES

- a) Quel que soit le jour ou tombe l'une des fêtes énumérées plus bas, l'employé ayant trente (30) jours ou plus sera rémunéré à son taux de salaire régulier, s'il ne travaille pas. Si l'employé travaille durant l'un de ces jours, il sera rémunéré à raison de deux fois et demie (2½) son taux régulier de salaire. Ces fêtes chômées sont:

Le premier janvier	La Fête du Travail
Le 2 janvier	L'Action de Grâce
Le Vendredi Saint	Le 24 décembre
Le Lundi de Pâques	Le 25 décembre
La Saint-Jean-Baptiste	Le 26 décembre
Le premier juillet	Le 31 décembre

- b) Les fêtes plus haut mentionnées ne seront pas payées lorsque l'employé aura été absent de son travail régulier le jour précédent ou le jour suivant immédiatement ladite fête, à moins que son absence ne soit causée par un décès dans la famille proche de l'employé, un congé sans solde accordé conformément à l'Article 13, section (h) et (i), la fonction de juré ou de témoin de la Couronne, un accident, une maladie attestée par un certificat médical ou une mise-à-pied— la maladie ou la mise-à-pied ne devant pas dépasser une période de quatorze (14) jours précédent la fête et de quatorze (14) jours suivant la fête.
- c) Lorsque l'une de ces fêtes tombe durant la période de vacances d'un employé, celui-ci sera payé pour cette fête en plus de son salaire de vacances ou, à sa discrétion, prendra cette journée de congé à une date convenue avec la compagnie.
- d) Si l'une de ces fêtes payées tombe un samedi ou un dimanche, elle sera observée le lundi suivant ou par entente mutuelle.

Article 12- VACANCES

- a) 1^o Tout employé qui, au premier juin de l'année en cours, a complété moins d'une (1) année de service, aura droit à des vacances payées d'une durée de deux (2) semaines, cette paie étant une indemnité équivalente à quatre (4) pourcent du salaire gagné durant la période donnant droit aux vacances.
- 2^o Tout employé qui, au premier juin de l'année en cours, a complété un an (1) mais moins de cinq (5) ans de service avec la compagnie, aura droit à des vacances payées d'une durée de deux (2) semaines, cette paie étant une indemnité équivalente à quatre (4) pourcent du salaire gagné durant la période donnant droit aux vacances.
- 3^o Tout employé qui, au premier juin de l'année en cours, a complété cinq (5) ans mais moins de quinze (15) ans de service avec la compagnie, aura droit à des vacances payées d'une durée de trois (3) semaines, cette paie étant une indemnité équivalente à six (6) pourcent du salaire gagné durant la période donnant droit aux vacances.
- 4^o Tout employé qui, au premier juin de l'année en cours, a complété quinze (15) ans ou plus de service avec la compagnie, aura droit à des vacances payées d'une durée de quatre (4) semaines, cette paie étant une indemnité équivalente à huit (8) pourcent du salaire gagné durant la période donnant droit aux vacances.
- b) L'allocation de vacances sera payée immédiatement avant le début de la période des vacances.
- c) Lorsque le service d'un employé se termine avant que l'année de vacances soit écoulée, l'employé recevra quatre (4) pourcent, six (6) pourcent ou huit (8) pourcent, selon le cas, de ses gains pour le temps au service de la compagnie.
- d) Quand un employé ayant droit à trois (3) semaines de vacances et/ou quatre (4) semaines de vacances, demande la permission de prendre les trois (3) ou quatre (4) semaines d'affilée et immédiatement à la suite des deux (2) premières, la compagnie fera connaître à l'employé sa décision au moins un (1) mois avant la date des vacances, pourvu que cette permission ait été demandée suffisamment à l'avance. Cette permission dépendra du jugement de la compagnie relativement à l'arriéré de commandes non remplies, au plan de production et à l'importance du rôle de l'employé par rapport au plan de production.
- e) La fermeture pour les vacances d'été sera affichée au plus tard le 15 mai de chaque année.

Article 13- ANCIENNETE

- a) Un employé sera considéré comme étant à l'essai et son nom ne sera pas ajouté à la liste d'ancienneté avant qu'il ait complété quarante-cinq (45) jours travaillés.
- b) Les listes d'ancienneté seront affichées par la compagnie, sur des tableaux d'affichage, dans les trente (30) jours de la signature de la présente convention, et seront revisées à tous les mois. Deux copies de ladite liste seront transmises au Syndicat. Une fois l'an la compagnie fournira une liste des employés avec leur numéro de téléphone.
- c) L'ancienneté existera à l'échelle de l'usine.
- d) L'ancienneté sera calculée sur la base du temps passé au service de l'employeur.
- e) Dans les cas de promotions, rétrogradations, mise-à-pied transferts et rappels au travail après une mise-à-pied, la compagnie prendra en considération les facteurs suivants, dans leur ordre respectif:
- 1^o Qualifications requises pour faire le travail.
 - 2^o Durée d'emploi continu.
- La durée de l'emploi continu prévaudra dans les cas où l'employé possède les qualifications requises pour faire le travail.
- f) Un employé perd ses droits d'ancienneté, quelle que soit la durée de son service, dans les circonstances suivantes:
- 1^o Si l'employé quitte volontairement le service de la compagnie;
 - 2^o Si l'employé est congédié pour raison juste et que son congédiement n'est pas révoqué conformément à la procédure de grief;
 - 3^o Si l'employé est absent de son travail pour cause de mise-à-pied ou de permission d'absence pour une période excédant douze (12) mois, ou si l'employé est absent pour une période excédant vingt-quatre (24) mois dans le cas de sa nomination au sein du Syndicat International des Travailleurs du Bois d'Amérique; ou si l'employé est absent de son travail pour cause de maladie ou d'accident pour une période excédant vingt-quatre (24) mois;

Article 13- ANCIENNETE (suite)

- f) 4^o Si l'employé, après une mise-à-pied, ne se rapporte pas au travail dans les cinq (5) jours ouvrables suivant un avis de rappel envoyé par la compagnie, par courrier recommandé;
- 5^o Si, pendant chaque année de la convention collective:
- 5a. L'employé est absent sans permission pour un maximum de cinq (5) jours ouvrables, ou
- 5b. L'employé est absent avec permission mais sans preuve écrite pour un maximum de douze (12) jours ouvrables, demie-journée incluse.
- g) Les avis de postes vacants fournissant des occasions de promotion ou de transfert à des postes ou à des salaires supérieurs, tel que décrit plus haut, seront affichés aux tableaux d'affichage afin que les candidats à ces postes puissent poser leur candidature. La compagnie avisera les employés en congé autorisé par la convention collective qu'il y a un tel affichage. Il est entendu que ces employés devront laisser auprès de la compagnie leur adresse et leur numéro de téléphone.
- g) L'affichage devra s'effectuer dans les vingt-quatre (24) heures à compter du moment où surviennent le poste vacant ou la nouvelle occupation. L'affichage durera quarante-huit (48) heures, et la direction de la compagnie fera connaître au président du syndicat, dans les quarante-huit (48) heures qui feront suite à la période d'affichage, le nom de l'employé choisi. Il est entendu toutefois que l'employé choisi en vertu de la clause actuelle peut, s'il le désire, retourner à son occupation antérieure au cours de la période d'essai de quinze (15) jours. Si, à la fin de la période d'essai de quinze (15) jours, l'employé est considéré incapable de remplir sa nouvelle occupation, il sera automatiquement transféré à l'occupation qu'il occupait antérieurement. Il est entendu que tout employé qui se croit lésé dans l'application de cette clause par la compagnie, pourra soumettre un grief.
- h) La compagnie accordera des congés sans solde d'un maximum de quinze (15) jours durant chaque année de la convention collective, à chaque employé élu en tant que représentant officiel du syndicat, à condition toutefois qu'un avis préalable soit donné et que cette permission d'absence n'occasionne pas de perte d'ancienneté. Cette clause doit être interprétée comme s'appliquant aux permissions d'absence dans le cas de congrès, de conférences, etc., du syndicat.

Article 13- ANCIENNETE (suite)

- i) La compagnie pourra accorder des permissions d'absence aux employés pour raisons personnelles, prenant toutefois en considération le fonctionnement de l'usine, à condition qu'une telle demande soit présentée par écrit, en indiquant les raisons de demander ce congé et que preuve soit faite de ces raisons. Ces permissions d'absence seront sans solde et n'occasionneront aucune perte d'ancienneté. La compagnie ne refusera pas indûment cette permission dans les cas bien fondés.

Article 14- SALAIRES

- a) Les taux de tous les employés régis par la présente convention seront augmentés comme suit:

Le premier mars 1981 - \$0.80

Le premier mars 1982 - \$0.75

Le premier mars 1983 - \$0.75

- b) A compter du premier mars 1981, les taux minima suivants seront en vigueur:

à l'embauchage .20 cents au-dessus du
salaire minimum du
Décret de l'Industrie
du Meuble
après trois (3) mois .20 cents de plus.

- c) Si un employé cessait de remplir la fonction de chef d'équipe, il sera sujet à se voir retirer la hausse de sa promotion comme chef d'équipe, avec un maximum de quarante cents (40¢), soit le moins élevé des deux montants.

- d) A compter du premier mars 1975, ayant comme chiffre de base l'indice des prix à la consommation publié par Statistiques Canada pour le mois de février 1975, une clause d'indexation des salaires sera mise en vigueur selon les principes suivants:

1. L'indice sera révisé à la fin de chaque année contractuelle.
2. Toute augmentation au-delà de douze (12) pourcent par rapport à l'indice du début de la période sera compensée à raison de un cent (1¢) pour chaque augmentation de point cinq (.5) de l'indice des prix à la consommation.

Article 14- SALAIRES (suite)

- d)
3. Le chiffre de base pour la deuxième année du contrat sera l'indice de la fin de février 1982 et le chiffre de base pour la troisième année du contrat sera l'indice de la fin de février 1983.
 4. Toute augmentation résultant de l'application de cette clause sera incorporée dans les taux de salaire.
 5. Cette clause s'appliquera à tous les employés à l'emploi de la compagnie au moment de la revision ainsi qu'à ceux qui pourraient être mise-à-pied, et ce, dès leur retour.
 6. L'indice de base - février 1981 - est 302.0

Article 15- TABLEAUX D'AFFICHAGE

- a) La compagnie fournira deux (2) tableaux d'affichage qui seront installés dans l'usine à des endroits choisis de commun accord, pour la convenance du syndicat dans l'affichage de ses avis d'activités syndicales. Ces avis devront être signés par les officiers autorisés du syndicat local, et seront soumis à l'approbation de **la direction**.

Article 16- SECURITE ET SANTE

1. La compagnie prendra toutes mesures raisonnables pour la sécurité et la santé de ses employés, et le comité des délégués d'atelier aura le droit de faire des recommandations à la direction en ce qui concerne la sécurité et la santé des employés. Le syndicat convient qu'il coopérera avec la compagnie dans le maintien de ces services.
- 02
→ mar. 11
03-01

Article 17- ALLOCATION MINIMUM

- a) Un employé qui se présente au travail et ne trouve pas d'ouvrage disponible pour des raisons en dehors de son contrôle, recevra quatre (4) heures de salaire à son taux horaire régulier. Cette disposition ne s'applique pas à l'occasion de périodes de manque de travail par suite de force majeure, un événement imprévisible tel que manque d'électricité, un ouragan, une inondation ou un bris de machinerie qui ne pouvait être prévu.

Article 17- ALLOCATION MINIMUM (suite)

- b) Si un employé est appelé à l'usine après sa journée régulière de travail, il sera payé au taux de temps et demi (1½) avec un minimum de quatre (4) heures de paye à son taux régulier de salaire.

Article 18- CONGES SOCIAUX

- a) Dans le cas d'un décès dans la famille proche d'un employé, celui-ci aura droit à une permission d'absence de quatre (4) jours avec paye s'il s'agit de jours ouvrables, à être pris entre le jour du décès et le jour des funérailles inclusivement. La famille proche d'un employé comprend son mari, sa femme, ses enfants, son père, sa mère, son frère, sa soeur.
- b) Dans le cas du décès de son beau-père ou de sa belle-mère, l'employé aura droit à une permission d'absence de deux (2) jours avec paye, s'il s'agit de jours ouvrables, et ces jours étant pris entre le jour du décès et le jour des funérailles.
- c) Il est entendu que l'employé fournira une preuve du décès afin d'être rémunéré lorsque le décès survient à l'extérieur de la région.
- d) Dans le cas de la naissance d'un enfant d'un employé ce dernier se verra accordé un congé d'une journée avec paye, si toutefois la naissance a lieu en dehors des jours ouvrables réguliers, l'employé recevra le montant équivalent à une journée de salaire.

Article 19- ASSURANCES

- a) Le programme d'assurance-groupe actuel restera en vigueur et la compagnie paiera cinquante (50%) de la prime individuelle de chaque employé.

Les bénéficiaires d'Assurance-Vie sont: \$10,000. pour l'employé, à \$5,000. pour l'époux(se) et \$2,000. pour chaque enfant.

- b) La compagnie sera responsable de l'administration du programme.

Article 19- ASSURANCES

- c) Tous les employés recevront un montant égal au rabais dû par la Commission d'Assurance-Chômage à la fin de chaque année. Toutefois, ce montant sera distribué en paiements hebdomadaires commençant la première semaine de juillet 1977. Le rabais sera calculé pour chaque employé d'après les stipulations de la Commission d'Assurance-Chômage.

De plus, il est entendu que le rabais total de la Commission sera dû à la Corporation Scanway et que l'Union renonce à sa part.

- d) Les prescriptions seront payées à cent pourcent (100%) après le déductible de \$25.00.

Article 20- GENERALITES

- a) *Nov. 14* La compagnie a pris les mesures nécessaires pour faire installer trois unités de chauffage afin d'obtenir une température adéquate. Les parties acceptent de demander à un ingénieur professionnel de Québec d'établir les normes standard de température pour les établissements industriels. Si la température n'est pas conforme aux normes standard, la compagnie fournira du travail aux employés dans les sections plus chaudes.
- b) Un employé appelé au téléphone sera averti immédiatement si l'appel est urgent. Autrement, l'employé sera averti le plus tôt possible. Les appels qui ne sont ni urgents ni importants ne sont pas permis.
- c) L'usine ouvrira ses portes dix (10) minutes avant le début du travail.
- d) La compagnie consent à payer les employés chaque jeudi, entre 16:30 heures et 17:00 heures pour la semaine précédente (du lundi au vendredi inclusivement, et le samedi si travaillé). Le chèque leur sera remis, plié et broché.
- e) Les cartes que les employés doivent poinçonner seront placées numériquement par département.
- f) Dans le cas d'une mise-à-pied d'une semaine ou plus, les employés auront droit à sept (7) jours d'avis, les cas d'urgence exclus.

Article 20- GENERALITES

- g) La compagnie avancera à l'accidenté selon la loi de la Commission de la Santé et de la Sécurité du Travail du Québec.
- h) Dans les cas de maladie, la compagnie avancera 67 pourcent du salaire à un employé pour les deuxième et troisième semaines d'absence, si l'employé n'a pas à ce moment reçu paiement de la compagnie d'assurance. La compagnie sera remboursée de telle façon que les employés ne recevront jamais moins que 67 pourcent des gains d'une semaine régulière.
- i) Au moment de la mise en vigueur du système métrique dans l'usine, la compagnie fournira les rubans à mesurer.
- j) Lorsqu'un employé a été absent de son travail il doit à son retour se présenter à son contremaître.


Article 21- DUREE DE LA CONVENTION

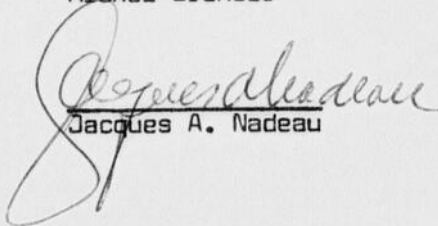
- a) Les parties aux présentes conviennent mutuellement que cette Convention Collective de Travail sera en vigueur pour la durée de trois (3) ans soit du premier mars 1981 au premier mars 1984.
- b) Tout avis en vue d'amender cette convention doit être donnée par l'une ou l'autre partie entre le 90 ième et le 60 ième jour précédant la date d'expiration de cette convention.
- c) Si une entente n'est pas convenue à l'expiration de la présente convention et que les négociations se continuent, cette convention demeurera en vigueur jusqu'à ce qu'un accord subséquent soit conclu.
- d) Toute lettre d'entente signée entre la Compagnie et le Syndicat durant la présente Convention Collective de Travail fera partie de la présente Convention Collective.

Signé à Saint-Jean-sur-Richelieu (Québec) ce 15^{iè} jour
d'avril 1981.

CORPORATION SCANWAY

(Signé)

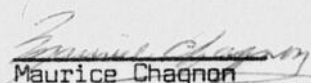

Michel Grenier

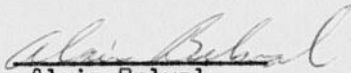

Jacques A. Nadeau

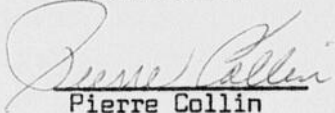
SYNDICAT INTERNATIONAL
DES TRAVAILLEURS DU BOIS
D'AMERIQUE (FAT/COI/CTC/
FTQ) - Local 78

(Signé)


Michel Robert


Maurice Chagnon


Alain Belval


Pierre Collin
Représentant Régional,
Région 2, S.I.T.B.A.

Mémoire d'entente entre le Syndicat International des Travailleurs du Bois d'Amérique, Local 2-78 et la Corporation Scanway.

Statu quo sur les clauses monétaires durant la première année de la convention du 1er mars 1984 au 28 février 1985.

Clauses normatives (amendements) 1 mars 1984 au 28 février 1986.

13 e) Nouveau texte

1- Dans les cas de promotions la Compagnie prendra en considération les facteurs suivants, dans leur ordre respectif:

1o Qualifications requises pour faire le travail.

2o Durée d'emploi continu.

La durée d'emploi continu prévaudra dans les cas où l'employé possède les qualifications requises pour faire le travail.

2- Dans les cas de mise à pied et de rappels au travail après une mise à pied, l'ancienneté sera le facteur déterminant.

13 g) Changer le texte de la façon suivante

Les avis de postes vacants fournissant des occasions de promotion à des postes ou à des salaires supérieurs, seront affichés au tableau d'affichage etc.,
Le reste du texte actuel demeure inchangé.

Clauses monétaires 2^e année de la convention 1 mars 1985 au 28 février 1986.

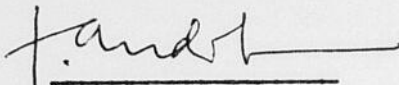
Article 14 a) Les taux de tous les employés regis par la présente convention seront augmentés comme suit:


Le premier mars 1985 \$0.60 de l'heure.

Le premier février 1986 \$0.15 de l'heure.

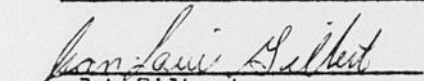
Signé à St-Jean-sur-Richelieu, (Québec) ce 21^{ème} jour de mai 1984.

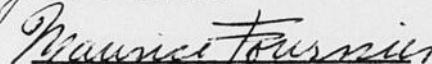
CORPORATION SCANWAY


T. Andersen

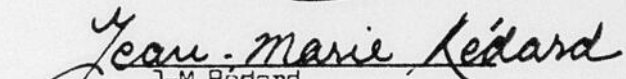

Michel Grenier

SYNDICAT INTERNATIONAL
DES TRAVAILLEURS DU BOIS
D'AMÉRIQUE (FAT/COI/CTC/
FTQ) Local 2-78


J-L Gilbert


Maurice Fournier


Maurice Chagnon


Jean-Marie Bédard
J-M Bédard
Région 2, S.I.T.B.A.

Il n'y aura pas de représailles contre quelque employé que ce soit à cause de choses dites ou faites au cours de la grève.