

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

Certificat accordé Dépôt refusé

Objet	<input checked="" type="checkbox"/> 1 ^{ère} convention <input type="checkbox"/> Renouvellement <input type="checkbox"/> Entente <input type="checkbox"/> Autres			Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances Q 21621-02		
Date	Signature 80-11-06	Réception 80-11-10	Durée	Du 80-11-06	Au 82-09-30	Nombre de salariés régis par la convention collective 6

Association	Employeur
<input type="checkbox"/> Déposant Syndicat des employés des Ebénisteries de la Baie 200 est, rue Racine Chicoutimi, Qué. G7H 1S1	<input type="checkbox"/> Déposant Les Ebénisteries Menuiseries de la Baie Inc. 2826, rue Joseph Gagné Parc Industriel Ville de la Baie, P.Q.

Unité de négociation

Tous les salariés au sens du Code du travail à l'exception du gérant et des employés de bureau

Region	02-01	Activité	2619-5	Affiliation	CSN (1)
--------	--------------	----------	---------------	-------------	----------------

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 DEPOSANT: X Fédération Nationale des Syndicats du Bâtiment et du bois Inc. 200 est, rue Racine Chicoutimi, P.Q. G7H 1S1 Att: M. Marcel Germain	Pour le commissaire général du travail Signature: <i>[Signature]</i> Date: 81-11-03
--	--

Pour renseignements 425, St-Amable, Québec G1R 4Z1 — 843-4970 255 est, rue Crémazie, Montréal H2M 1L5 — 873-4357

NOV 10 1980

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

INTERVENUE

ENTRE:

LES EBENISTERIES MENUISERIES DE LA BAIE INC.

Ci-après appelée "L'EMPLOYEUR"

ET:

LE SYNDICAT DES EMPLOYES DES EBENISTERIES
DE LA BAIE (C.S.N.)

Ci-après appelé "LE SYNDICAT"

NOV 10 15 45

POSTE

RECEVEUR
GENERAL DU TRAVAIL

ARTICLE 1.00 TERMINOLOGIE:

- 1.01 Dans ce document, le mot "convention" signifie la présente convention collective de travail.
- 1.02 Le mot "salarié", lorsqu'utilisé dans cette convention, a le même sens que la définition de ce mot qui se trouve dans le Code du Travail et régi par l'accréditation émise le 24 mars 1980.

ARTICLE 2.00 OBJET:

- 2.01 La convention a pour objet de maintenir des relations harmonieuses entre l'employeur et ses salariés, de déterminer des conditions de travail équitables et de régler ou prévenir tout grief éventuel qui pourrait survenir entre les parties.
- 2.02 Dans l'éventualité de changements technologiques ou de mouvements de main-d'oeuvre en découlant, les parties s'entendent pour négocier ces points, conformément à la procédure de négociation prévue au Code du Travail.

ARTICLE 3.00 DROIT DE GERANCE:

- 3.01 Le syndicat reconnaît à l'employeur les droits habituels de gestion et de bonne administration sous réserve des dispositions de cette convention; le tout sujet à la procédure de grief.

ARTICLE 4.00 INTERPRETATION:

- 4.01 Rien dans cette convention ne doit être interprété comme une renonciation à aucun droit ou obligation de l'employeur, des salariés ou du syndicat, en vertu d'aucune loi applicable, fédérale ou provinciale.
- 4.02 Si une disposition de la convention est nulle en regard de la loi, les autres dispositions ne sont pas affectées par cette nullité.

ARTICLE 5.00 PAS DE DISCRIMINATION:

- 5.01 La compagnie et le syndicat conviennent de n'utiliser aucune mesure discriminatoire contre les employés régis par cette convention, à cause de leur race, langue, couleur, convictions religieuses, politiques ou syndicales.

ARTICLE 6.00 RECONNAISSANCE SYNDICALE:

- 6.01 L'employeur reconnaît le syndicat comme le seul représentant officiel et exclusif des salariés à son emploi et couverts par le certificat d'accréditation émis par le commissaire-enquêteur le 24 mars 1980.

ARTICLE 6.00 RECONNAISSANCE SYNDICALE: (Suite)

- 6.02 La compagnie reconnaît les officiers du syndicat comme mandataires des salariés. Le Syndicat transmet par écrit à la compagnie le nom des officiers ainsi choisis.

ARTICLE 7.00 ACTIVITES SYNDICALES:

- 7.01 L'employeur s'engage à recevoir, sur rendez-vous, dans ses bureaux les représentants du syndicat, ses conseillers syndicaux, pour discuter et régler tout grief actuel ou éventuel. L'employeur leur fournit les informations et documents pertinents.
- 7.02 L'employeur accorde dix (10) jours de congé sans solde par année, pour l'ensemble des salariés, aux représentants désignés par le syndicat pour participer à des activités syndicales, soit au congrès de la C.S.N., de la Fédération ou du Conseil Central, soit à un cours ou sessions d'étude organisé par l'un ou l'autre de ces organismes, soit à une réunion d'une instance syndicale.
- 7.03 Le syndicat bénéficie de tableaux d'affichage bien en vue afin d'y afficher des informations d'intérêt syndical.
- 7.04 La compagnie autorise le syndicat à distribuer toute information syndicale à la salle de repos.

ARTICLE 8.00 REGIME SYNDICAL:

- 8.01 Tous les salariés doivent, comme condition de leur emploi, être membres en règle du syndicat pendant la durée de la convention.
- 8.02 L'employeur ne peut être tenu de renvoyer un salarié pour la seule raison que le syndicat a refusé ou différé d'admettre ce salarié comme membre ou l'a suspendu ou exclu de ses rangs, sauf dans les cas suivants:
- a) le salarié a été embauché à l'encontre d'une disposition de la convention collective;
 - b) le salarié a participé, à l'instigation ou avec l'aide directe ou indirecte de l'employeur ou d'une personne agissant pour ce dernier, à une activité contre le syndicat.

Dans le cas des sous-paragraphes a et b, le syndicat donne avis par écrit à l'employeur et ce dernier devra, dans les cinq (5) jours suivants, mettre fin à l'emploi de ce salarié.

Cette clause s'applique également en cas de rappel au travail.

ARTICLE 9.00 ATELIER SYNDICAL:

- 9.01 L'employeur s'engage à prélever sur les gains du salarié, chaque semaine, la cotisation syndicale régulièrement adoptée par le syndicat.
- 9.02 L'employeur remet le total des sommes ainsi perçues au syndicat dans les quinze (15) premiers jours du mois suivant celui de la perception. Lors de cette remise, l'employeur y annexe une liste des salariés établie à la date de la déduction sur la liste de paie pour laquelle remise est faite.
- 9.03 Si l'employeur ne se conforme pas au présent article, il contracte de ce fait une dette équivalente envers le syndicat.
- 9.04 Le syndicat doit faire connaître à la partie patronale, par écrit, le montant de la cotisation syndicale à être prélevé.
- 9.05 Lorsque le montant de la cotisation syndicale à être prélevé est changé par le syndicat, celui-ci doit aviser la compagnie par écrit. Dans un tel cas, le changement prend effet à l'égard de la compagnie à compter du début de la période de paie qui suit immédiatement les quinze (15) premiers jours après la réception de l'avis écrit par la compagnie.

ARTICLE 10.00 ANCIENNETE:

- 10.01 L'ancienneté signifie la durée d'emploi d'un salarié pour l'employeur depuis la date de son embauchage, selon les dispositions du présent article.
- 10.02 Période d'essai:
Tout salarié, pour acquérir le droit d'ancienneté, doit d'abord compléter une période d'essai de cinquante (50) jours de travail dans l'unité de négociation.
- 10.03 Pendant qu'il complète cette période d'essai, tout salarié exerçant une occupation dans l'unité de négociation est assujetti à toutes les dispositions de la convention, sauf qu'il n'a aucun droit d'ancienneté.

Le syndicat peut cependant faire un grief dans le cas de congédiement de salariés en période de probation s'il appert que l'employeur a congédié la personne sans cause juste et suffisante dont la preuve lui incombe, pour le motif principal qu'il veut l'empêcher d'acquérir son droit d'ancienneté.
- 10.04 Les parties conviennent que l'annexe "A" de la présente convention constitue, à la date de la signature de cette dernière, la liste officielle d'ancienneté des salariés. Cette liste d'ancienneté est mise à jour à tous les six (6) mois, par l'employeur; une copie de ladite liste est alors remise au syndicat et l'autre affichée au tableau prévu à l'article 7.03. La liste comprend les renseignements suivants: nom et prénom, date d'ancienneté, adresse et numéro de téléphone.

Toute date d'ancienneté non contestée dans les soixante (60) jours de la production de la liste, devient officielle.

ARTICLE 11.00 APPLICATION DU DROIT D'ANCIENNETE:

11.01 Principe général:

Dans tous les cas de déplacement de main-d'oeuvre, de mise à pied, et sujet aux dispositions de cet article, l'employeur convient d'accorder la préférence au salarié qualifié ayant le plus d'ancienneté.

11.02 Aux fins de la convention, la qualification du salarié s'analyse en fonction du travail généralement et habituellement fait par lui. La preuve de non qualification incombe à l'employeur.

11.03 Dans les cas de promotion, nouvelle occupation ou occupation vacante, si aucun salarié n'est qualifié, le salarié possédant le plus d'ancienneté parmi ceux qui ont fait application reçoit une période d'entraînement maximale de quinze (15) jours ouvrables pour se qualifier. Cette période peut être prolongée par entente entre les parties.

11.04 Le rappel au travail à la suite d'une mise à pied se fait dans l'ordre inverse de la mise à pied.

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

11.06 Dans le cas de promotion, occupation vacante ou nouvelle occupation, l'employeur doit afficher ladite occupation, et les salariés intéressés doivent faire application par écrit dans les deux (2) jours ouvrables de la date d'affichage, sauf dans les cas de force majeure, auxquels cas le salarié peut toujours faire application en autant que le poste n'est pas comblé.

L'occupation vacante doit être affichée à des endroits bien en vue dans l'usine et ce, dans les deux (2) jours de la vacance. L'employeur avise par écrit le syndicat le plus tôt possible de sa décision relativement au candidat choisi et lui fait parvenir copie de l'affichage.

Pendant les délais prévus pour l'application de la présente clause, l'employeur a le droit d'affecter le salarié qu'il désigne au poste faisant l'objet d'une promotion, occupation vacante ou nouvelle occupation.

11.07 Le salarié effectuant le travail de plus d'une classification recevra le taux de salaire correspondant à la classification dans laquelle il a consacré la majorité de ses heures de travail au cours de la semaine.

Le taux de salaire effectivement payé ne sera jamais inférieur à celui correspondant à sa classification habituelle.

11.08 Dans les cas de rappel au travail, l'employeur avise le salarié par lettre recommandée au moins deux (2) jours à l'avance et ce, à sa dernière adresse fournie à l'employeur, sauf dans les cas de force majeure.

ARTICLE 11.00 APPLICATION DU DROIT D'ANCIENNETE: (Suite)

- 11.09 Les deux (2) parties forment un comité pour étudier la situation des employés diminués physiquement en raison d'âge ou par suite d'accident ou de maladie et recommander des changements d'affectation qui s'imposent.

ARTICLE 12.00 PERTE D'ANCIENNETE:

- 12.01 Un salarié perd son ancienneté et les droits qui s'y rattachent lorsque:
- 1) Il quitte volontairement son emploi dans l'unité de négociation;
 - 2) Il est congédié pour juste cause, dont la preuve incombe à l'employeur;
 - 3) Pour une absence de son travail de plus de cinq (5) jours ouvrables sans donner avis et sans excuse raisonnable;
 - 4) Après une mise à pied de quinze (15) mois;
 - 5) Dans le cas d'une maladie ou accident de travail, le salarié maintient son ancienneté pendant vingt-quatre (24) mois;
 - 6) Dans le cas d'une maladie ou accident non industriel, le salarié maintient son ancienneté pendant une période de vingt-quatre (24) mois;
 - 7) Les salariés promus à des postes en dehors de l'unité contractuelle accumuleront leur ancienneté pour une période n'excédant pas douze (12) mois de calendrier, après ce temps, ils perdront automatiquement leur ancienneté au sein de l'unité de négociation, à moins d'une entente particulière avec le syndicat.

ARTICLE 13.00 DISCIPLINE:

- 13.01 Les parties conviennent que la réprimande, la suspension ou le congédiement sont des mesures disciplinaires susceptibles d'être appliquées par l'employeur en tenant compte de la gravité et de la fréquence de l'offense reprochée, de façon à ce que la sanction imposée soit proportionnelle à la faute commise, le tout sous réserve de la procédure de grief.
- 13.02 Le fardeau de la preuve incombe à l'employeur, dans le cas d'un grief de nature disciplinaire.
- 13.03 Dans tous les cas de mesures disciplinaires, l'employeur donne à l'employé concerné un avis écrit et motivé et en remet copie à un représentant du syndicat. Tel avis doit être donné promptement à l'employé et au syndicat. Seul l'avis dûment communiqué par écrit à l'employé avec copie au syndicat, peut être mis en preuve lors d'un arbitrage.
- 13.04 Toute réprimande, avis ou sanction ne peuvent être invoqués contre un salarié s'ils datent de plus de six (6) mois.

ARTICLE 14.00 CONGES PAYES:

14.01 Les jours suivants sont des jours fériés et chômés:

- Le Jour de l'An;
- Le lendement du Jour de l'An;
- Le Lundi de Pâques;
- La Fête de Dollard et de la Reine;
- Le 24 juin;
- Le 1er juillet;
- La Fête du Travail;
- Le Jour de l'Action de Grâces;
- Le 24 décembre;
- Le jour de Noël;
- Le 26 décembre;
- Le 31 décembre;

14.02 Si un jour de fête chômé et payé tombe un samedi ou un dimanche, il est reporté au lundi suivant; si le lundi est un jour déjà chômé, le jour de fête est reporté au vendredi précédent.

Cependant, si le gouvernement provincial ou fédéral reporte un de ces congés à une autre date, les parties conviennent d'appliquer la loi.

14.03 Dans le cas de jours de congés chômés et payés qui tombent sur semaine et qui ne sont pas normalement reportés, selon la loi, ils peuvent être reportés au lundi ou vendredi suivant ou précédent, selon le cas, après entente entre la compagnie et le syndicat.

14.04 Le paiement d'un jour de fête chômé et payé est basé sur le remboursement d'une journée normale de travail au taux régulier.

14.05 Tout travail exécuté durant l'un de ces jours de congé payé est rémunéré au taux de salaire double basé sur le salaire effectivement gagné, plus le montant du congé payé.

14.06 Pour bénéficier des congés payés, le salarié doit travailler le jour précédant ce congé ou le jour ouvrable suivant immédiatement ce congé sauf dans le cas d'une absence autorisée à l'avance par l'employeur ou son représentant, ou d'une absence prévue à la convention collective.

14.07 Si un jour de fête chômé et payé survient pendant la période de vacances, ce jour chômé et payé sera déplacé hors de la période des vacances, immédiatement avant ou immédiatement après la période de vacances en question.

ARTICLE 15.00 VACANCES:

15.01 Tout salarié couvert par la convention a droit à deux (2) semaines de vacances annuellement, plus les jours ouvrables entre le 27 décembre et le 30 décembre inclusivement de chaque année. L'indemnité afférente à ces vacances est égale à 6% de la rémunération du salarié durant la période de référence.

La période de référence s'étend du 1er janvier au 31 décembre précédant la période de vacances.

ARTICLE 15.00 VACANCES: (Suite)

- 15.02 Avant le départ du salarié pour ses vacances, l'employeur doit lui payer son indemnité de vacances. Lors de la résiliation de son contrat de travail, le salarié a droit à une indemnité pour les vacances annuelles payées qu'il a accumulées, mais qu'il n'a pas prises, conformément aux dispositions du présent article.
- 15.03 Les vacances sont prises selon une cédule convenue entre les salariés et l'employeur; en cas de non entente, les périodes de vacances sont déterminées selon l'ancienneté, par classification, étant entendu toutefois qu'il n'y aura qu'un salarié à la fois en vacances par classification et qu'il n'y aura pas plus du tiers des salariés en vacances à la fois.

ARTICLE 16.00 ASSURANCE-GROUPE:

- 16.01 Les parties conviennent de maintenir le plan d'assurance-groupe actuellement en vigueur.

ARTICLE 17.00 HEURES DE TRAVAIL:

- 17.01 Quarante heures de travail par semaine, du lundi au vendredi inclusivement, à raison de huit heures par jour, soit de 8:00 heures à 17:00 heures avec une (1) heure pour le dîner.

ARTICLE 18.00 TEMPS SUPPLEMENTAIRE:

- 18.01 Tout travail exécuté par un salarié en dehors des heures régulières de la journée ou en dehors des heures de la semaine régulière de travail est compté comme temps supplémentaire et payé suivant les clauses 18.02 et 18.03.
- 18.02 Tout salarié qui exécute un travail en dehors des heures régulières de journée de travail doit être rémunéré au taux effectif majoré de 50%.
- 18.03 Tout travail effectué le samedi est rémunéré au taux effectif majoré de 50%; tout travail effectué le dimanche est rémunéré au taux effectif majoré de 100%.
- 18.04 Le travail supplémentaire est volontaire. Cependant, la compagnie peut obliger les salariés ayant le moins d'ancienneté à le faire si les plus anciens le refusent, en tenant compte du travail requis.
- 18.05 Le salarié à qui on demande de faire du temps supplémentaire doit être avisé avant la fin de la pause café de l'après-midi. Le salarié appelé à faire du temps supplémentaire bénéficiera d'une période non rémunérée d'une (1) heure, s'il le désire pour aller prendre un repas.

ARTICLE 18.00 TEMPS SUPPLEMENTAIRE: (Suite)

- 18.06 a) Le travail supplémentaire doit être réparti de façon équitable entre les salariés.
- b) Lorsqu'un salarié est demandé pour effectuer du travail en surtemps et refuse de le faire, le temps qu'il aurait normalement travaillé en surtemps lui est compté pour fin de calcul en vertu du présent article.

ARTICLE 19.00 MINIMUM DE PAIE:

- 19.01 Le salarié qui se présente au travail aux heures régulières, au début d'une demi-journée de travail, sans avoir été avisé trois (3) heures à l'avance de ne pas le faire, doit recevoir une indemnité minimale égale à trois (3) heures de travail, à condition qu'il accepte de faire tout travail qui n'est pas incompatible à ses conditions habituelles de travail.
- 19.02 Si le salarié est rappelé au travail en dehors des heures régulières de travail, il doit être payé pour un minimum de deux (2) heures de travail, au taux de temps et demi, à condition qu'il accepte de faire tout travail pour lequel il a été rappelé.

ARTICLE 20.00 PERIODE DE REPOS:

- 20.01 Le salarié doit bénéficier d'une période de quinze (15) minutes de repos au cours de chaque demi-journée de travail.

Les employés ont droit à cinq (5) minutes à la fin de chaque demi-journée de travail pour se changer et remiser leurs outils.

ARTICLE 21.00 PAIE:

- 21.01 Le salaire est payable à tous les jeudis avant la fin de la journée de travail. Si le jour de paie est un jour chômé, la paie a lieu le jour précédent. Les détails suivants doivent être communiqués avec leur salaire;

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

ARTICLE 22.00 MECANISME DE GRIEFS ET D'ARBITRAGE:

- 22.01 Dans le cas de griefs relatifs à l'interprétation ou à l'application de la convention, qui surviennent entre l'employeur, le syndicat et un salarié, on procède à son règlement de la façon suivante:

- 22.02 Tout salarié, ou le syndicat, ou un représentant syndical, qui désire soumettre un grief, doit d'abord soumettre le grief par écrit au représentant de l'employeur dans les dix (10) jours ouvrables de la naissance du grief ou de sa connaissance.

ARTICLE 22.00 MECANISME DE GRIEFS ET D'ARBITRAGE: (Suite)

- 22.03 Si dans les dix (10) jours suivant sa présentation à l'employeur, le grief n'est pas réglé à la satisfaction des parties, il est soumis à l'arbitrage.
- 22.04 Lorsqu'un grief affecte plusieurs salariés ou lorsqu'il existe des griefs de même nature, le syndicat peut faire un grief collectif.
- 22.05 Dans le cas où un grief est référé à l'arbitrage, les parties conviennent de respecter la procédure d'arbitrage des griefs prévue au Code du Travail, S.R.Q. 1964, Chap. 141 et amendements. La décision de l'arbitre est finale, exécutoire et lie les parties.
- 22.06 Les frais et honoraires de l'arbitre seront défrayés à part égale entre le syndicat et l'employeur.
- 22.07 L'arbitre désigné, suivant la clause 24.05 ne peut changer, modifier ou altérer les termes de la présente convention collective ou y ajouter quoi que ce soit.
- 22.08 L'arbitre doit rendre sa décision dans les trente (30) jours qui suivent la fin de l'audition, à moins d'entente contraire entre les parties.
- 22.09 Toutes décisions constatées par écrit que peuvent prendre le syndicat et l'employeur, à l'un ou l'autre des stades de la procédure de règlement des griefs, sont finales, exécutoires et lient l'employeur, le syndicat et le salarié autant que si telles décisions avaient été rendues par l'arbitre.
- 22.10 Dans le cas de mesures disciplinaires, lorsque le grief est soumis à un arbitre nommé en vertu de la présente convention, celui-ci peut rendre toute décision jugée équitable dans les circonstances, y compris déterminer s'il y a lieu, le montant de la compensation auquel un salarié pourrait avoir droit.
- 22.11 Témoin à l'arbitrage:
Tout salarié, qui n'est pas partie au litige, appelé par l'employeur ou le syndicat à l'audition d'un grief référé à l'arbitrage et qui est appelé à rendre témoignage, peut s'absenter sans perte de salaire et autres avantages prévus à la convention, en autant que son témoignage soit requis pendant ses heures normales de travail.
- 22.12 Une erreur technique dans la soumission écrite d'un grief n'en entraîne pas l'annulation. La rédaction d'un grief est faite à titre d'indication. La procédure de grief et d'arbitrage est cependant de rigueur et les délais indiqués sont de rigueur.

ARTICLE 23.00 DELEGUES SYNDICAUX:

- 23.01 La compagnie reconnaît le délégué syndical et son substitut.

ARTICLE 23.00 DELEGUES SYNDICAUX: (Suite)

23.02 Le syndicat transmet par écrit à la compagnie le nom du salarié choisi comme délégué, ainsi que le nom de son substitut.

Les noms du délégué et de son substitut sont affichés au tableau d'affichage.

23.03 Le délégué ou son substitut peut rencontrer la compagnie ou les salariés sur les heures de travail, afin de prévenir ou régler tout grief pouvant survenir, relatif à l'application ou à l'interprétation de la présente convention.

23.04 Comité de négociation:

Deux (2) salariés nommés par le syndicat pour siéger sur le comité de négociation peuvent s'absenter de leur travail, sans solde, pour les négociations de leur convention collective.

ARTICLE 24.00 SECURITE - HYGIENE - BIEN-ETRE:

24.01 L'employeur s'engage à respecter les différentes normes relatives à la sécurité, l'hygiène et la salubrité prévues par les dispositions pertinentes des lois existantes et de leurs règlements.

24.02 Accidents de travail:

a) Lorsqu'un salarié se blesse au travail, il reçoit son plein salaire pour la journée de l'accident. Dans ce cas-ci, l'employeur le fait transporter gratuitement à l'hôpital si nécessaire.

b) Tel que stipulé par la loi de la C.A.T., un salarié accidenté est considéré à l'emploi.

c) Aussitôt que le salarié se blesse, il doit se rapporter à son contremaître.

24.03 L'employeur et le syndicat conviennent d'accorder une importance très grande à la sécurité et à la santé des salariés et dans ce sens, l'employeur voit à établir les mécanismes visant à offrir aux salariés le plus de sécurité possible au travail.

24.04 L'employeur ne doit exiger d'un salarié qu'il effectue un travail dangereux ou avec de l'équipement ou du matériel défectueux, de façon à affecter la sécurité et la santé du salarié en question. Si un tel cas se présentait, le salarié devra faire un rapport à son supérieur et son délégué et ce, dans les plus brefs délais possibles.

24.05 Certificat médical:

Si l'employeur exige un certificat médical d'un salarié, il doit payer le coût de l'examen et du certificat.

ARTICLE 24.00 SECURITE - HYGIENE - BIEN-ETRE: (Suite)

- 24.06 L'employeur doit mettre à la disposition de tous les salariés, et ce, gratuitement, l'équipement nécessaire à sa sécurité tel que: masque adéquat, lunettes de sécurité. L'employeur fournira également tout autre équipement de sécurité jugé nécessaire. Les salariés devront remettre l'équipement de sécurité usagé ou hors de condition à l'employeur pour en obtenir de nouveaux.

ARTICLE 25.00 CONGES SOCIAUX:

- 25.01 Lors du décès de son conjoint, son enfant, son père et de sa mère, tout salarié a droit à un congé de trois (3) jours consécutifs. Chaque jour d'ouverture compris dans ces trois (3) jours entraîne une indemnité égale au taux horaire du salarié multiplié par le nombre d'heures de sa journée normale de travail.
- 25.02 Lors du décès du frère ou d'une soeur, d'un beau-frère ou d'une belle-soeur, d'un beau-père ou d'une belle-mère, le salarié a droit à un (1) jour de congé avec paie, le jour des funérailles, s'ils ont lieu durant un jour faisant partie de sa semaine normale de travail.

ARTICLE 26.00 CONTREMAITRES ET AUTRES:

- 26.01 Le personnel qui ne fait pas partie de l'unité de négociation ne doit pas accomplir les tâches exécutées par les salariés qui en font partie, sauf les administrateurs actuels de la compagnie.
- 26.02 La compagnie doit afficher la liste des contre-maîtres et le nom du responsable du personnel, de même que les changements subséquents.

ARTICLE 27.00 TRAVAIL A FORFAIT:

- 27.01 L'employeur s'engage à ne pas faire exécuter par d'autres du travail normalement fait par ses salariés; ne doit pas être interprété comme "travail à forfait" l'achat de produits finis ou partie de produits finis.

ARTICLE 28.00 MISE A PIED:

- 28.01 Un salarié affecté par une mise à pied doit recevoir un avis écrit de sa mise à pied au moins deux (2) jours ouvrables à l'avance.

ARTICLE 29.00 AVIS AU CAS DE LICENCIEMENT COLLECTIF:

- 29.01 Advenant un licenciement collectif relié au sens de la loi sur la formation et la qualification professionnelle de la main-d'oeuvre sanctionnée le 13 juin 1979, l'employeur avise également le syndicat et la Fédération Nationale des Syndicats du Bâtiment et Bois Inc. (CSN) dans les délais prévus dans cette loi.

ARTICLE 30.00 DUREE DE LA CONVENTION:

- 30.01 Cette convention lie les parties à compter de la date de la signature jusqu'au 30 septembre 1982 inclusivement.
- 30.02 Les annexes et lettres d'entente ci-jointes font partie intégrante de la présente convention collective.

ARTICLE 31.00 SALAIRES:

- 31.01 Les taux de salaires sont ceux prévus à l'annexe "B".
- 31.02 Tout travail exécuté par un salarié est payé sur une base de taux horaire.

ARTICLE 32.00 CLASSIFICATIONS:

- 32.01 Les salariés sont classifiés comme suit:
- 1) Ouvrier d'atelier classe "B"
 - 2) Manoeuvre
 - 3) Peintre
 - 4) Nouvel employé: Première année d'emploi
 - 5) Nouvel employé: Deuxième année d'emploi.

ARTICLE 33.00 CONGE CIVIL:

- 33.01 Un salarié sommé d'agir comme juré peut s'absenter de son travail, sans perte de salaire.

ET LES PARTIES ONT SIGNE A JONQUIERE,
ce 6 ième jour de novembre 1980.

LES EBENISTERIES-MENUISERIES DE LA BAIE INC.

PAR:

Archie Paton
Marie Jean Paton

LE SYNDICAT DES EMPLOYES DES EBENISTERIES-
DE LA BAIE (C.S.N.)

PAR:

Roguel St. Laurent
François J. Savoie

" ANNEXE A "

LISTE D'ANCIENNETE

<u>Nom, adresse et numéro de téléphone</u>	<u>Date d'embauchage</u>
DANIEL LAVOIE, 825, 3ième Rue, Ville de la Baie 544-6480	25 novembre 1977
YVAN MALTAIS, 31,250, Rang St-Louis, Ville de la Baie 544-3469	6 novembre 1978
GERALD SIMARD, 31,375, Rang St-Antoine, Ville de la Baie	11 septembre 1978
CARL DELISLE, 145 rue Perron, app.8, Ville de la Baie 544-4580	22 février 1979
RONALD ST-LAURENT, 1171, rue Ste-Catherine, Ville de la Baie	11 juin 1979
JEAN-PIERRE GAUDREULT, 1385, rue Bagot, Ville de la Baie	16 avril 1980

" ANNEXE B "

SALAIRES

<u>Classification et nom</u>	<u>Signature</u>	<u>01/04/81</u>	<u>01/10/81</u>	<u>01/04/82</u>
OUVRIER D'ATELIER:				
- Daniel Lavoie	\$6.75	\$7.05	\$7.25	\$7.75
- Yvan Maltais	\$6.20	\$6.50	\$6.70	\$7.20
- Gérald Simard	\$6.20	\$6.50	\$6.70	\$7.20
- Jean-Pierre Gaudreault	\$6.30	\$6.60	\$6.80	\$7.30
MANOEUVRE:				
- Carl Delisle	\$5.85	\$6.15	\$6.35	\$6.85
PEINTRE:				
- Ronald St-Laurent	\$6.75	\$7.05	\$7.25	\$7.75

NOUVEL EMPLOYE: Première année d'emploi: 85% du salaire du plus jeune par classification.

NOUVEL EMPLOYE: Deuxième année d'emploi: 95% du salaire du plus jeune par classification.

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

INTERVENUE

ENTRE:

LES EBENISTERIES MENUISERIES DE LA BAIE INC.

Ci-après appelée "L'EMPLOYEUR"

ET:

LE SYNDICAT DES EMPLOYES DES EBENISTERIES
DE LA BAIE (C.S.N.)

Ci-après appelé "LE SYNDICAT"

NOV 10 15 45

POSTE

RECEIVED
CENTRAL OFFICE
NOV 10 1955

ARTICLE 1.00 TERMINOLOGIE:

- 1.01 Dans ce document, le mot "convention" signifie la présente convention collective de travail.
- 1.02 Le mot "salarié", lorsqu'utilisé dans cette convention, a le même sens que la définition de ce mot qui se trouve dans le Code du Travail et régi par l'accréditation émise le 24 mars 1980.

ARTICLE 2.00 OBJET:

- 2.01 La convention a pour objet de maintenir des relations harmonieuses entre l'employeur et ses salariés, de déterminer des conditions de travail équitables et de régler ou prévenir tout grief éventuel qui pourrait survenir entre les parties.
- 2.02 Dans l'éventualité de changements technologiques ou de mouvements de main-d'oeuvre en découlant, les parties s'entendent pour négocier ces points, conformément à la procédure de négociation prévue au Code du Travail.

ARTICLE 3.00 DROIT DE GERANCE:

- 3.01 Le syndicat reconnaît à l'employeur les droits habituels de gestion et de bonne administration sous réserve des dispositions de cette convention; le tout sujet à la procédure de grief.

ARTICLE 4.00 INTERPRETATION:

- 4.01 Rien dans cette convention ne doit être interprété comme une renonciation à aucun droit ou obligation de l'employeur, des salariés ou du syndicat, en vertu d'aucune loi applicable, fédérale ou provinciale.
- 4.02 Si une disposition de la convention est nulle en regard de la loi, les autres dispositions ne sont pas affectées par cette nullité.

ARTICLE 5.00 PAS DE DISCRIMINATION:

- 5.01 La compagnie et le syndicat conviennent de n'utiliser aucune mesure discriminatoire contre les employés régis par cette convention, à cause de leur race, langue, couleur, convictions religieuses, politiques ou syndicales.

ARTICLE 6.00 RECONNAISSANCE SYNDICALE:

- 6.01 L'employeur reconnaît le syndicat comme le seul représentant officiel et exclusif des salariés à son emploi et couverts par le certificat d'accréditation émis par le commissaire-enquêteur le 24 mars 1980.

ARTICLE 6.00 RECONNAISSANCE SYNDICALE: (Suite)

- 6.02 La compagnie reconnaît les officiers du syndicat comme mandataires des salariés. Le Syndicat transmet par écrit à la compagnie le nom des officiers ainsi choisis.

ARTICLE 7.00 ACTIVITES SYNDICALES:

- 7.01 L'employeur s'engage à recevoir, sur rendez-vous, dans ses bureaux les représentants du syndicat, ses conseillers syndicaux, pour discuter et régler tout grief actuel ou éventuel. L'employeur leur fournit les informations et documents pertinents.
- 7.02 L'employeur accorde dix (10) jours de congé sans solde par année, pour l'ensemble des salariés, aux représentants désignés par le syndicat pour participer à des activités syndicales, soit au congrès de la C.S.N., de la Fédération ou du Conseil Central, soit à un cours ou sessions d'étude organisé par l'un ou l'autre de ces organismes, soit à une réunion d'une instance syndicale.
- 7.03 Le syndicat bénéficie de tableaux d'affichage bien en vue afin d'y afficher des informations d'intérêt syndical.
- 7.04 La compagnie autorise le syndicat à distribuer toute information syndicale à la salle de repos.

ARTICLE 8.00 REGIME SYNDICAL:

- 8.01 Tous les salariés doivent, comme condition de leur emploi, être membres en règle du syndicat pendant la durée de la convention.
- 8.02 L'employeur ne peut être tenu de renvoyer un salarié pour la seule raison que le syndicat a refusé ou différé d'admettre ce salarié comme membre ou l'a suspendu ou exclu de ses rangs, sauf dans les cas suivants:
- a) le salarié a été embauché à l'encontre d'une disposition de la convention collective;
 - b) le salarié a participé, à l'instigation ou avec l'aide directe ou indirecte de l'employeur ou d'une personne agissant pour ce dernier, à une activité contre le syndicat.

Dans le cas des sous-paragraphes a et b, le syndicat donne avis par écrit à l'employeur et ce dernier devra, dans les cinq (5) jours suivants, mettre fin à l'emploi de ce salarié.

Cette clause s'applique également en cas de rappel au travail.

ARTICLE 9.00 ATELIER SYNDICAL:

- 9.01 L'employeur s'engage à prélever sur les gains du salarié, chaque semaine, la cotisation syndicale régulièrement adoptée par le syndicat.
- 9.02 L'employeur remet le total des sommes ainsi perçues au syndicat dans les quinze (15) premiers jours du mois suivant celui de la perception. Lors de cette remise, l'employeur y annexe une liste des salariés établie à la date de la déduction sur la liste de paie pour laquelle remise est faite.
- 9.03 Si l'employeur ne se conforme pas au présent article, il contracte de ce fait une dette équivalente envers le syndicat.
- 9.04 Le syndicat doit faire connaître à la partie patronale, par écrit, le montant de la cotisation syndicale à être prélevé.
- 9.05 Lorsque le montant de la cotisation syndicale à être prélevé est changé par le syndicat, celui-ci doit aviser la compagnie par écrit. Dans un tel cas, le changement prend effet à l'égard de la compagnie à compter du début de la période de paie qui suit immédiatement les quinze (15) premiers jours après la réception de l'avis écrit par la compagnie.

ARTICLE 10.00 ANCIENNETE:

- 10.01 L'ancienneté signifie la durée d'emploi d'un salarié pour l'employeur depuis la date de son embauchage, selon les dispositions du présent article.
- 10.02 Période d'essai:

Tout salarié, pour acquérir le droit d'ancienneté, doit d'abord compléter une période d'essai de cinquante (50) jours de travail dans l'unité de négociation.
- 10.03 Pendant qu'il complète cette période d'essai, tout salarié exerçant une occupation dans l'unité de négociation est assujéti à toutes les dispositions de la convention, sauf qu'il n'a aucun droit d'ancienneté.

Le syndicat peut cependant faire un grief dans le cas de congédiement de salariés en période de probation s'il appert que l'employeur a congédié la personne sans cause juste et suffisante dont la preuve lui incombe, pour le motif principal qu'il veut l'empêcher d'acquérir son droit d'ancienneté.
- 10.04 Les parties conviennent que l'annexe "A" de la présente convention constitue, à la date de la signature de cette dernière, la liste officielle d'ancienneté des salariés. Cette liste d'ancienneté est mise à jour à tous les six (6) mois, par l'employeur; une copie de ladite liste est alors remise au syndicat et l'autre affichée au tableau prévu à l'article 7.03. La liste comprend les renseignements suivants: nom et prénom, date d'ancienneté, adresse et numéro de téléphone.

Toute date d'ancienneté non contestée dans les soixante (60) jours de la production de la liste, devient officielle.

ARTICLE 11.00 APPLICATION DU DROIT D'ANCIENNETE:

11.01 Principe général:

Dans tous les cas de déplacement de main-d'oeuvre, de mise à pied, et sujet aux dispositions de cet article, l'employeur convient d'accorder la préférence au salarié qualifié ayant le plus d'ancienneté.

11.02 Aux fins de la convention, la qualification du salarié s'analyse en fonction du travail généralement et habituellement fait par lui. La preuve de non qualification incombe à l'employeur.

11.03 Dans les cas de promotion, nouvelle occupation ou occupation vacante, si aucun salarié n'est qualifié, le salarié possédant le plus d'ancienneté parmi ceux qui ont fait application reçoit une période d'entraînement maximale de quinze (15) jours ouvrables pour se qualifier. Cette période peut être prolongée par entente entre les parties.

11.04 Le rappel au travail à la suite d'une mise à pied se fait dans l'ordre inverse de la mise à pied.

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

11.06 Dans le cas de promotion, occupation vacante ou nouvelle occupation, l'employeur doit afficher ladite occupation, et les salariés intéressés doivent faire application par écrit dans les deux (2) jours ouvrables de la date d'affichage, sauf dans les cas de force majeure, auxquels cas le salarié peut toujours faire application en autant que le poste n'est pas comblé.

L'occupation vacante doit être affichée à des endroits bien en vue dans l'usine et ce, dans les deux (2) jours de la vacance. L'employeur avise par écrit le syndicat le plus tôt possible de sa décision relativement au candidat choisi et lui fait parvenir copie de l'affichage.

Pendant les délais prévus pour l'application de la présente clause, l'employeur a le droit d'affecter le salarié qu'il désigne au poste faisant l'objet d'une promotion, occupation vacante ou nouvelle occupation.

11.07 Le salarié effectuant le travail de plus d'une classification recevra le taux de salaire correspondant à la classification dans laquelle il a consacré la majorité de ses heures de travail au cours de la semaine.

Le taux de salaire effectivement payé ne sera jamais inférieur à celui correspondant à sa classification habituelle.

11.08 Dans les cas de rappel au travail, l'employeur avise le salarié par lettre recommandée au moins deux (2) jours à l'avance et ce, à sa dernière adresse fournie à l'employeur, sauf dans les cas de force majeure.

ARTICLE 11.00 APPLICATION DU DROIT D'ANCIENNETE: (Suite)

- 11.09 Les deux (2) parties forment un comité pour étudier la situation des employés diminués physiquement en raison d'âge ou par suite d'accident ou de maladie et recommander des changements d'affectation qui s'imposent.

ARTICLE 12.00 PERTE D'ANCIENNETE:

- 12.01 Un salarié perd son ancienneté et les droits qui s'y rattachent lorsque:
- 1) Il quitte volontairement son emploi dans l'unité de négociation;
 - 2) Il est congédié pour juste cause, dont la preuve incombe à l'employeur;
 - 3) Pour une absence de son travail de plus de cinq (5) jours ouvrables sans donner avis et sans excuse raisonnable;
 - 4) Après une mise à pied de quinze (15) mois;
 - 5) Dans le cas d'une maladie ou accident de travail, le salarié maintient son ancienneté pendant vingt-quatre (24) mois;
 - 6) Dans le cas d'une maladie ou accident non industriel, le salarié maintient son ancienneté pendant une période de vingt-quatre (24) mois;
 - 7) Les salariés promus à des postes en dehors de l'unité contractuelle accumuleront leur ancienneté pour une période n'excédant pas douze (12) mois de calendrier, après ce temps, ils perdront automatiquement leur ancienneté au sein de l'unité de négociation, à moins d'une entente particulière avec le syndicat.

ARTICLE 13.00 DISCIPLINE:

- 13.01 Les parties conviennent que la réprimande, la suspension ou le congédiement sont des mesures disciplinaires susceptibles d'être appliquées par l'employeur en tenant compte de la gravité et de la fréquence de l'offense reprochée, de façon à ce que la sanction imposée soit proportionnelle à la faute commise, le tout sous réserve de la procédure de grief.
- 13.02 Le fardeau de la preuve incombe à l'employeur, dans le cas d'un grief de nature disciplinaire.
- 13.03 Dans tous les cas de mesures disciplinaires, l'employeur donne à l'employé concerné un avis écrit et motivé et en remet copie à un représentant du syndicat. Tel avis doit être donné promptement à l'employé et au syndicat. Seul l'avis dûment communiqué par écrit à l'employé avec copie au syndicat, peut être mis en preuve lors d'un arbitrage.
- 13.04 Toute réprimande, avis ou sanction ne peuvent être invoqués contre un salarié s'ils datent de plus de six (6) mois.

ARTICLE 14.00 CONGES PAYES:

- 14.01 Les jours suivants sont des jours fériés et chômés:
- Le Jour de l'An;
 - Le lendement du Jour de l'An;
 - Le Lundi de Pâques;
 - La Fête de Dollard et de la Reine;
 - Le 24 juin;
 - Le 1er juillet;
 - La Fête du Travail;
 - Le Jour de l'Action de Grâces;
 - Le 24 décembre;
 - Le jour de Noël;
 - Le 26 décembre;
 - Le 31 décembre;
- 14.02 Si un jour de fête chômé et payé tombe un samedi ou un dimanche, il est reporté au lundi suivant; si le lundi est un jour déjà chômé, le jour de fête est reporté au vendredi précédent.
- Cependant, si le gouvernement provincial ou fédéral reporte un de ces congés à une autre date, les parties conviennent d'appliquer la loi.
- 14.03 Dans le cas de jours de congés chômés et payés qui tombent sur semaine et qui ne sont pas normalement reportés, selon la loi, ils peuvent être reportés au lundi ou vendredi suivant ou précédent, selon le cas, après entente entre la compagnie et le syndicat.
- 14.04 Le paiement d'un jour de fête chômé et payé est basé sur le remboursement d'une journée normale de travail au taux régulier.
- 14.05 Tout travail exécuté durant l'un de ces jours de congé payé est rémunéré au taux de salaire double basé sur le salaire effectivement gagné, plus le montant du congé payé.
- 14.06 Pour bénéficier des congés payés, le salarié doit travailler le jour précédant ce congé ou le jour ouvrable suivant immédiatement ce congé sauf dans le cas d'une absence autorisée à l'avance par l'employeur ou son représentant, ou d'une absence prévue à la convention collective.
- 14.07 Si un jour de fête chômé et payé survient pendant la période de vacances, ce jour chômé et payé sera déplacé hors de la période des vacances, immédiatement avant ou immédiatement après la période de vacances en question.

ARTICLE 15.00 VACANCES:

- 15.01 Tout salarié couvert par la convention a droit à deux (2) semaines de vacances annuellement, plus les jours ouvrables entre le 27 décembre et le 30 décembre inclusivement de chaque année. L'indemnité afférente à ces vacances est égale à 6% de la rémunération du salarié durant la période de référence.

La période de référence s'étend du 1er janvier au 31 décembre précédant la période de vacances.

ARTICLE 15.00 VACANCES: (Suite)

- 15.02 Avant le départ du salarié pour ses vacances, l'employeur doit lui payer son indemnité de vacances. Lors de la résiliation de son contrat de travail, le salarié a droit à une indemnité pour les vacances annuelles payées qu'il a accumulées, mais qu'il n'a pas prises, conformément aux dispositions du présent article.
- 15.03 Les vacances sont prises selon une cédule convenue entre les salariés et l'employeur; en cas de non entente, les périodes de vacances sont déterminées selon l'ancienneté, par classification, étant entendu toutefois qu'il n'y aura qu'un salarié à la fois en vacances par classification et qu'il n'y aura pas plus du tiers des salariés en vacances à la fois.

ARTICLE 16.00 ASSURANCE-GROUPE:

- 16.01 Les parties conviennent de maintenir le plan d'assurance-groupe actuellement en vigueur.

ARTICLE 17.00 HEURES DE TRAVAIL:

- 17.01 Quarante heures de travail par semaine, du lundi au vendredi inclusivement, à raison de huit heures par jour, soit de 8:00 heures à 17:00 heures avec une (1) heure pour le dîner.

ARTICLE 18.00 TEMPS SUPPLEMENTAIRE:

- 18.01 Tout travail exécuté par un salarié en dehors des heures régulières de la journée ou en dehors des heures de la semaine régulière de travail est compté comme temps supplémentaire et payé suivant les clauses 18.02 et 18.03.
- 18.02 Tout salarié qui exécute un travail en dehors des heures régulières de journée de travail doit être rémunéré au taux effectif majoré de 50%.
- 18.03 Tout travail effectué le samedi est rémunéré au taux effectif majoré de 50%; tout travail effectué le dimanche est rémunéré au taux effectif majoré de 100%.
- 18.04 Le travail supplémentaire est volontaire. Cependant, la compagnie peut obliger les salariés ayant le moins d'ancienneté à le faire si les plus anciens le refusent, en tenant compte du travail requis.
- 18.05 Le salarié à qui on demande de faire du temps supplémentaire doit être avisé avant la fin de la pause café de l'après-midi. Le salarié appelé à faire du temps supplémentaire bénéficiera d'une période non rémunérée d'une (1) heure, s'il le désire pour aller prendre un repas.

ARTICLE 18.00 TEMPS SUPPLEMENTAIRE: (Suite)

- 18.06 a) Le travail supplémentaire doit être réparti de façon équitable entre les salariés.
- b) Lorsqu'un salarié est demandé pour effectuer du travail en surtemps et refuse de le faire, le temps qu'il aurait normalement travaillé en surtemps lui est compté pour fin de calcul en vertu du présent article.

ARTICLE 19.00 MINIMUM DE PAIE:

- 19.01 Le salarié qui se présente au travail aux heures régulières, au début d'une demi-journée de travail, sans avoir été avisé trois (3) heures à l'avance de ne pas le faire, doit recevoir une indemnité minimale égale à trois (3) heures de travail, à condition qu'il accepte de faire tout travail qui n'est pas incompatible à ses conditions habituelles de travail.
- 19.02 Si le salarié est rappelé au travail en dehors des heures régulières de travail, il doit être payé pour un minimum de deux (2) heures de travail, au taux de temps et demi, à condition qu'il accepte de faire tout travail pour lequel il a été rappelé.

ARTICLE 20.00 PERIODE DE REPOS:

- 20.01 Le salarié doit bénéficier d'une période de quinze (15) minutes de repos au cours de chaque demi-journée de travail.

Les employés ont droit à cinq (5) minutes à la fin de chaque demi-journée de travail pour se changer et remiser leurs outils.

ARTICLE 21.00 PAIE:

- 21.01 Le salaire est payable à tous les jeudis avant la fin de la journée de travail. Si le jour de paie est un jour chômé, la paie a lieu le jour précédent. Les détails suivants doivent être communiqués avec leur salaire;

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

ARTICLE 22.00 MECANISME DE GRIEFS ET D'ARBITRAGE:

- 22.01 Dans le cas de griefs relatifs à l'interprétation ou à l'application de la convention, qui surviennent entre l'employeur, le syndicat et un salarié, on procède à son règlement de la façon suivante:
- 22.02 Tout salarié, ou le syndicat, ou un représentant syndical, qui désire soumettre un grief, doit d'abord soumettre le grief par écrit au représentant de l'employeur dans les dix (10) jours ouvrables de la naissance du grief ou de sa connaissance.

ARTICLE 22.00 MECANISME DE GRIEFS ET D'ARBITRAGE: (Suite)

- 22.03 Si dans les dix (10) jours suivant sa présentation à l'employeur, le grief n'est pas réglé à la satisfaction des parties, il est soumis à l'arbitrage.
- 22.04 Lorsqu'un grief affecte plusieurs salariés ou lorsqu'il existe des griefs de même nature, le syndicat peut faire un grief collectif.
- 22.05 Dans le cas où un grief est référé à l'arbitrage, les parties conviennent de respecter la procédure d'arbitrage des griefs prévue au Code du Travail, S.R.Q. 1964, Chap. 141 et amendements. La décision de l'arbitre est finale, exécutoire et lie les parties.
- 22.06 Les frais et honoraires de l'arbitre seront défrayés à part égale entre le syndicat et l'employeur.
- 22.07 L'arbitre désigné, suivant la clause 24.05 ne peut changer, modifier ou altérer les termes de la présente convention collective ou y ajouter quoi que ce soit.
- 22.08 L'arbitre doit rendre sa décision dans les trente (30) jours qui suivent la fin de l'audition, à moins d'entente contraire entre les parties.
- 22.09 Toutes décisions constatées par écrit que peuvent prendre le syndicat et l'employeur, à l'un ou l'autre des stades de la procédure de règlement des griefs, sont finales, exécutoires et lient l'employeur, le syndicat et le salarié autant que si telles décisions avaient été rendues par l'arbitre.
- 22.10 Dans le cas de mesures disciplinaires, lorsque le grief est soumis à un arbitre nommé en vertu de la présente convention, celui-ci peut rendre toute décision jugée équitable dans les circonstances, y compris déterminer s'il y a lieu, le montant de la compensation auquel un salarié pourrait avoir droit.
- 22.11 Témoin à l'arbitrage:
Tout salarié, qui n'est pas partie au litige, appelé par l'employeur ou le syndicat à l'audition d'un grief référé à l'arbitrage et qui est appelé à rendre témoignage, peut s'absenter sans perte de salaire et autres avantages prévus à la convention, en autant que son témoignage soit requis pendant ses heures normales de travail.
- 22.12 Une erreur technique dans la soumission écrite d'un grief n'en entraîne pas l'annulation. La rédaction d'un grief est faite à titre d'indication. La procédure de grief et d'arbitrage est cependant de rigueur et les délais indiqués sont de rigueur.

ARTICLE 23.00 DELEGUES SYNDICAUX:

- 23.01 La compagnie reconnaît le délégué syndical et son substitut.

ARTICLE 23.00 DELEGUES SYNDICAUX: (Suite)

23.02 Le syndicat transmet par écrit à la compagnie le nom du salarié choisi comme délégué, ainsi que le nom de son substitut.

Les noms du délégué et de son substitut sont affichés au tableau d'affichage.

23.03 Le délégué ou son substitut peut rencontrer la compagnie ou les salariés sur les heures de travail, afin de prévenir ou régler tout grief pouvant survenir, relatif à l'application ou à l'interprétation de la présente convention.

23.04 Comité de négociation:

Deux (2) salariés nommés par le syndicat pour siéger sur le comité de négociation peuvent s'absenter de leur travail, sans solde, pour les négociations de leur convention collective.

ARTICLE 24.00 SECURITE - HYGIENE - BIEN-ETRE:

24.01 L'employeur s'engage à respecter les différentes normes relatives à la sécurité, l'hygiène et la salubrité prévues par les dispositions pertinentes des lois existantes et de leurs règlements.

24.02 Accidents de travail:

a) Lorsqu'un salarié se blesse au travail, il reçoit son plein salaire pour la journée de l'accident. Dans ce cas-ci, l'employeur le fait transporter gratuitement à l'hôpital si nécessaire.

b) Tel que stipulé par la loi de la C.A.T., un salarié accidenté est considéré à l'emploi.

c) Aussitôt que le salarié se blesse, il doit se rapporter à son contremaître.

24.03 L'employeur et le syndicat conviennent d'accorder une importance très grande à la sécurité et à la santé des salariés et dans ce sens, l'employeur voit à établir les mécanismes visant à offrir aux salariés le plus de sécurité possible au travail.

24.04 L'employeur ne doit exiger d'un salarié qu'il effectue un travail dangereux ou avec de l'équipement ou du matériel défectueux, de façon à affecter la sécurité et la santé du salarié en question. Si un tel cas se présentait, le salarié devra faire un rapport à son supérieur et son délégué et ce, dans les plus brefs délais possibles.

24.05 Certificat médical:

Si l'employeur exige un certificat médical d'un salarié, il doit payer le coût de l'examen et du certificat.

ARTICLE 24.00 SECURITE - HYGIENE - BIEN-ETRE: (Suite)

- 24.06 L'employeur doit mettre à la disposition de tous les salariés, et ce, gratuitement, l'équipement nécessaire à sa sécurité tel que: masque adéquat, lunettes de sécurité. L'employeur fournira également tout autre équipement de sécurité jugé nécessaire. Les salariés devront remettre l'équipement de sécurité usagé ou hors de condition à l'employeur pour en obtenir de nouveaux.

ARTICLE 25.00 CONGES SOCIAUX:

- 25.01 Lors du décès de son conjoint, son enfant, son père et de sa mère, tout salarié a droit à un congé de trois (3) jours consécutifs. Chaque jour d'ouverture compris dans ces trois (3) jours entraîne une indemnité égale au taux horaire du salarié multiplié par le nombre d'heures de sa journée normale de travail.
- 25.02 Lors du décès du frère ou d'une soeur, d'un beau-frère ou d'une belle-soeur, d'un beau-père ou d'une belle-mère, le salarié a droit à un (1) jour de congé avec paie, le jour des funérailles, s'ils ont lieu durant un jour faisant partie de sa semaine normale de travail.

ARTICLE 26.00 CONTREMAITRES ET AUTRES:

- 26.01 Le personnel qui ne fait pas partie de l'unité de négociation ne doit pas accomplir les tâches exécutées par les salariés qui en font partie, sauf les administrateurs actuels de la compagnie.
- 26.02 La compagnie doit afficher la liste des contre-maîtres et le nom du responsable du personnel, de même que les changements subséquents.

ARTICLE 27.00 TRAVAIL A FORFAIT:

- 27.01 L'employeur s'engage à ne pas faire exécuter par d'autres du travail normalement fait par ses salariés; ne doit pas être interprété comme "travail à forfait" l'achat de produits finis ou partie de produits finis.

ARTICLE 28.00 MISE A PIED:

- 28.01 Un salarié affecté par une mise à pied doit recevoir un avis écrit de sa mise à pied au moins deux (2) jours ouvrables à l'avance.

ARTICLE 29.00 AVIS AU CAS DE LICENCIEMENT COLLECTIF:

- 29.01 Advenant un licenciement collectif relié au sens de la loi sur la formation et la qualification professionnelle de la main-d'oeuvre sanctionnée le 13 juin 1979, l'employeur avise également le syndicat et la Fédération Nationale des Syndicats du Bâtiment et Bois Inc. (CSN) dans les délais prévus dans cette loi.

ARTICLE 30.00 DUREE DE LA CONVENTION:

- 30.01 Cette convention lie les parties à compter de la date de la signature jusqu'au 30 septembre 1982 inclusivement.
- 30.02 Les annexes et lettres d'entente ci-jointes font partie intégrante de la présente convention collective.

ARTICLE 31.00 SALAIRES:

- 31.01 Les taux de salaires sont ceux prévus à l'annexe "B".
- 31.02 Tout travail exécuté par un salarié est payé sur une base de taux horaire.

ARTICLE 32.00 CLASSIFICATIONS:

- 32.01 Les salariés sont classifiés comme suit:
- 1) Ouvrier d'atelier classe "B"
 - 2) Manoeuvre
 - 3) Peintre
 - 4) Nouvel employé: Première année d'emploi
 - 5) Nouvel employé: Deuxième année d'emploi.

ARTICLE 33.00 CONGE CIVIL:

- 33.01 Un salarié sommé d'agir comme juré peut s'absenter de son travail, sans perte de salaire.

ET LES PARTIES ONT SIGNE A JONQUIERE,
ce 6 ième jour de novembre 1980.

LES EBENISTERIES-MENUISERIES DE LA BAIE INC.

PAR:

André Patis
Maurice Patis

LE SYNDICAT DES EMPLOYES DES EBENISTERIES-
DE LA BAIE (C.S.N.)

PAR:

Ronald St Laurent
Daniel Duroie

" ANNEXE A "

LISTE D'ANCIENNETE

<u>Nom, adresse et numéro de téléphone</u>	<u>Date d'embauchage</u>
DANIEL LAVOIE, 825, 3ième Rue, Ville de la Baie 544-6480	25 novembre 1977
YVAN MALTAIS, 31,250, Rang St-Louis, Ville de la Baie 544-3469	6 novembre 1978
GERALD SIMARD, 31,375, Rang St-Antoine, Ville de la Baie	11 septembre 1978
CARL DELISLE, 145 rue Perron, app.8, Ville de la Baie 544-4580	22 février 1979
RONALD ST-LAURENT, 1171, rue Ste-Catherine, Ville de la Baie	11 juin 1979
JEAN-PIERRE GAUDREULT, 1385, rue Bagot, Ville de la Baie	16 avril 1980

" ANNEXE B "

SALAIRES

<u>Classification et nom</u>	<u>Signature</u>	<u>01/04/81</u>	<u>01/10/81</u>	<u>01/04/82</u>
OUVRIER D'ATELIER:				
- Daniel Lavoie	\$6.75	\$7.05	\$7.25	\$7.75
- Yvan Maltais	\$6.20	\$6.50	\$6.70	\$7.20
- Gérald Simard	\$6.20	\$6.50	\$6.70	\$7.20
- Jean-Pierre Gaudreault	\$6.30	\$6.60	\$6.80	\$7.30
MANOEUVRE:				
- Carl Delisle	\$5.85	\$6.15	\$6.35	\$6.85
PEINTRE:				
- Ronald St-Laurent	\$6.75	\$7.05	\$7.25	\$7.75

NOUVEL EMPLOYE: Première année d'emploi: 85% du salaire du plus jeune par classification.

NOUVEL EMPLOYE: Deuxième année d'emploi: 95% du salaire du plus jeune par classification.

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

Certificat accordé Dépôt refusé

Objet	<input checked="" type="checkbox"/> 1 ^{ère} convention <input type="checkbox"/> Renouvellement <input type="checkbox"/> Entente <input type="checkbox"/> Autres			Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances	
Date	Signature	Réception	Durée	Du	Au
	80-11-06	80-11-10	80-11-06	82-09-30	6
					Nombre de salariés régis par la convention collective
					Q 21621-02

Association	Employeur
<input type="checkbox"/> Déposant Syndicat des employés des Ebénisteries de la Baie 200 est, rue Racine Chicoutimi, Qué. G7H 1S1	<input type="checkbox"/> Déposant Les Ebénisteries Menuiseries de la Baie Inc. 2826, rue Joseph Gagné Parc Industriel Ville de la Baie, P.Q.

Unité de négociation

Tous les salariés au sens du Code du travail à l'exception du gérant et des employés de bureau

LE COMMISSAIRE GÉNÉRAL DU TRAVAIL

Region	02-01	Activité	2619-5	Affiliation	CSN (1)
--------	-------	----------	--------	-------------	---------

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11

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

Voir au verso pour les codes

<p>Remarques</p> <p>DEPOSANT: X Fédération Nationale des Syndicats du Bâtiment et du bois Inc. 200 est, rue Racine Chicoutimi, P.Q. G7H 1S1 Att: M. Marcel Germain</p>	<p>Pour le commissaire général du travail</p> <p>Signature: <i>Guillaume Demers</i></p> <p>Date: 81-11-03</p>
---	--

Pour renseignements: 425, St-Amable, Québec G1R 4Z1 — 843-4970 255 est, rue Crémazie, Montréal H2M 1L5 — 873-4357

NOV 10 1981

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

INTERVENUE

ENTRE:

LES EBENISTERIES MENUISERIES DE LA BAIE INC.

Ci-après appelée "L'EMPLOYEUR"

ET:

LE SYNDICAT DES EMPLOYES DES EBENISTERIES
DE LA BAIE (C.S.N.)

Ci-après appelé "LE SYNDICAT"

NOV 10 15 45

POSTE

RECEIVED
GENERAL DEPT
NOV 10 1955

ARTICLE 1.00 TERMINOLOGIE:

- 1.01 Dans ce document, le mot "convention" signifie la présente convention collective de travail.
- 1.02 Le mot "salarié", lorsqu'utilisé dans cette convention, a le même sens que la définition de ce mot qui se trouve dans le Code du Travail et régi par l'accréditation émise le 24 mars 1980.

ARTICLE 2.00 OBJET:

- 2.01 La convention a pour objet de maintenir des relations harmonieuses entre l'employeur et ses salariés, de déterminer des conditions de travail équitables et de régler ou prévenir tout grief éventuel qui pourrait survenir entre les parties.
- 2.02 Dans l'éventualité de changements technologiques ou de mouvements de main-d'oeuvre en découlant, les parties s'entendent pour négocier ces points, conformément à la procédure de négociation prévue au Code du Travail.

ARTICLE 3.00 DROIT DE GERANCE:

- 3.01 Le syndicat reconnaît à l'employeur les droits habituels de gestion et de bonne administration sous réserve des dispositions de cette convention; le tout sujet à la procédure de grief.

ARTICLE 4.00 INTERPRETATION:

- 4.01 Rien dans cette convention ne doit être interprété comme une renonciation à aucun droit ou obligation de l'employeur, des salariés ou du syndicat, en vertu d'aucune loi applicable, fédérale ou provinciale.
- 4.02 Si une disposition de la convention est nulle en regard de la loi, les autres dispositions ne sont pas affectées par cette nullité.

ARTICLE 5.00 PAS DE DISCRIMINATION:

- 5.01 La compagnie et le syndicat conviennent de n'utiliser aucune mesure discriminatoire contre les employés régis par cette convention, à cause de leur race, langue, couleur, convictions religieuses, politiques ou syndicales.

ARTICLE 6.00 RECONNAISSANCE SYNDICALE:

- 6.01 L'employeur reconnaît le syndicat comme le seul représentant officiel et exclusif des salariés à son emploi et couverts par le certificat d'accréditation émis par le commissaire-enquêteur le 24 mars 1980.

ARTICLE 6.00 RECONNAISSANCE SYNDICALE: (Suite)

- 6.02 La compagnie reconnaît les officiers du syndicat comme mandataires des salariés. Le Syndicat transmet par écrit à la compagnie le nom des officiers ainsi choisis.

ARTICLE 7.00 ACTIVITES SYNDICALES:

- 7.01 L'employeur s'engage à recevoir, sur rendez-vous, dans ses bureaux les représentants du syndicat, ses conseillers syndicaux, pour discuter et régler tout grief actuel ou éventuel. L'employeur leur fournit les informations et documents pertinents.
- 7.02 L'employeur accorde dix (10) jours de congé sans solde par année, pour l'ensemble des salariés, aux représentants désignés par le syndicat pour participer à des activités syndicales, soit au congrès de la C.S.N., de la Fédération ou du Conseil Central, soit à un cours ou sessions d'étude organisé par l'un ou l'autre de ces organismes, soit à une réunion d'une instance syndicale.
- 7.03 Le syndicat bénéficie de tableaux d'affichage bien en vue afin d'y afficher des informations d'intérêt syndical.
- 7.04 La compagnie autorise le syndicat à distribuer toute information syndicale à la salle de repos.

ARTICLE 8.00 REGIME SYNDICAL:

- 8.01 Tous les salariés doivent, comme condition de leur emploi, être membres en règle du syndicat pendant la durée de la convention.
- 8.02 L'employeur ne peut être tenu de renvoyer un salarié pour la seule raison que le syndicat a refusé ou différé d'admettre ce salarié comme membre ou l'a suspendu ou exclu de ses rangs, sauf dans les cas suivants:
- a) le salarié a été embauché à l'encontre d'une disposition de la convention collective;
 - b) le salarié a participé, à l'instigation ou avec l'aide directe ou indirecte de l'employeur ou d'une personne agissant pour ce dernier, à une activité contre le syndicat.

Dans le cas des sous-paragraphes a et b, le syndicat donne avis par écrit à l'employeur et ce dernier devra, dans les cinq (5) jours suivants, mettre fin à l'emploi de ce salarié.

Cette clause s'applique également en cas de rappel au travail.

ARTICLE 9.00 ATELIER SYNDICAL:

- 9.01 L'employeur s'engage à prélever sur les gains du salarié, chaque semaine, la cotisation syndicale régulièrement adoptée par le syndicat.
- 9.02 L'employeur remet le total des sommes ainsi perçues au syndicat dans les quinze (15) premiers jours du mois suivant celui de la perception. Lors de cette remise, l'employeur y annexe une liste des salariés établie à la date de la déduction sur la liste de paie pour laquelle remise est faite.
- 9.03 Si l'employeur ne se conforme pas au présent article, il contracte de ce fait une dette équivalente envers le syndicat.
- 9.04 Le syndicat doit faire connaître à la partie patronale, par écrit, le montant de la cotisation syndicale à être prélevé.
- 9.05 Lorsque le montant de la cotisation syndicale à être prélevé est changé par le syndicat, celui-ci doit aviser la compagnie par écrit. Dans un tel cas, le changement prend effet à l'égard de la compagnie à compter du début de la période de paie qui suit immédiatement les quinze (15) premiers jours après la réception de l'avis écrit par la compagnie.

ARTICLE 10.00 ANCIENNETE:

- 10.01 L'ancienneté signifie la durée d'emploi d'un salarié pour l'employeur depuis la date de son embauchage, selon les dispositions du présent article.
- 10.02 Période d'essai:
Tout salarié, pour acquérir le droit d'ancienneté, doit d'abord compléter une période d'essai de cinquante (50) jours de travail dans l'unité de négociation.
- 10.03 Pendant qu'il complète cette période d'essai, tout salarié exerçant une occupation dans l'unité de négociation est assujéti à toutes les dispositions de la convention, sauf qu'il n'a aucun droit d'ancienneté.

Le syndicat peut cependant faire un grief dans le cas de congédiement de salariés en période de probation s'il appert que l'employeur a congédié la personne sans cause juste et suffisante dont la preuve lui incombe, pour le motif principal qu'il veut l'empêcher d'acquérir son droit d'ancienneté.
- 10.04 Les parties conviennent que l'annexe "A" de la présente convention constitue, à la date de la signature de cette dernière, la liste officielle d'ancienneté des salariés. Cette liste d'ancienneté est mise à jour à tous les six (6) mois, par l'employeur; une copie de ladite liste est alors remise au syndicat et l'autre affichée au tableau prévu à l'article 7.03. La liste comprend les renseignements suivants: nom et prénom, date d'ancienneté, adresse et numéro de téléphone.

Toute date d'ancienneté non contestée dans les soixante (60) jours de la production de la liste, devient officielle.

ARTICLE 11.00 APPLICATION DU DROIT D'ANCIENNETE:

11.01 Principe général:

Dans tous les cas de déplacement de main-d'oeuvre, de mise à pied, et sujet aux dispositions de cet article, l'employeur convient d'accorder la préférence au salarié qualifié ayant le plus d'ancienneté.

11.02 Aux fins de la convention, la qualification du salarié s'analyse en fonction du travail généralement et habituellement fait par lui. La preuve de non qualification incombe à l'employeur.

11.03 Dans les cas de promotion, nouvelle occupation ou occupation vacante, si aucun salarié n'est qualifié, le salarié possédant le plus d'ancienneté parmi ceux qui ont fait application reçoit une période d'entraînement maximale de quinze (15) jours ouvrables pour se qualifier. Cette période peut être prolongée par entente entre les parties.

11.04 Le rappel au travail à la suite d'une mise à pied se fait dans l'ordre inverse de la mise à pied.

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

11.06 Dans le cas de promotion, occupation vacante ou nouvelle occupation, l'employeur doit afficher ladite occupation, et les salariés intéressés doivent faire application par écrit dans les deux (2) jours ouvrables de la date d'affichage, sauf dans les cas de force majeure, auxquels cas le salarié peut toujours faire application en autant que le poste n'est pas comblé.

L'occupation vacante doit être affichée à des endroits bien en vue dans l'usine et ce, dans les deux (2) jours de la vacance. L'employeur avise par écrit le syndicat le plus tôt possible de sa décision relativement au candidat choisi et lui fait parvenir copie de l'affichage.

Pendant les délais prévus pour l'application de la présente clause, l'employeur a le droit d'affecter le salarié qu'il désigne au poste faisant l'objet d'une promotion, occupation vacante ou nouvelle occupation.

11.07 Le salarié effectuant le travail de plus d'une classification recevra le taux de salaire correspondant à la classification dans laquelle il a consacré la majorité de ses heures de travail au cours de la semaine.

Le taux de salaire effectivement payé ne sera jamais inférieur à celui correspondant à sa classification habituelle.

11.08 Dans les cas de rappel au travail, l'employeur avise le salarié par lettre recommandée au moins deux (2) jours à l'avance et ce, à sa dernière adresse fournie à l'employeur, sauf dans les cas de force majeure.

ARTICLE 11.00 APPLICATION DU DROIT D'ANCIENNETE: (Suite)

- 11.09 Les deux (2) parties forment un comité pour étudier la situation des employés diminués physiquement en raison d'âge ou par suite d'accident ou de maladie et recommander des changements d'affectation qui s'imposent.

ARTICLE 12.00 PERTE D'ANCIENNETE:

- 12.01 Un salarié perd son ancienneté et les droits qui s'y rattachent lorsque:
- 1) Il quitte volontairement son emploi dans l'unité de négociation;
 - 2) Il est congédié pour juste cause, dont la preuve incombe à l'employeur;
 - 3) Pour une absence de son travail de plus de cinq (5) jours ouvrables sans donner avis et sans excuse raisonnable;
 - 4) Après une mise à pied de quinze (15) mois;
 - 5) Dans le cas d'une maladie ou accident de travail, le salarié maintient son ancienneté pendant vingt-quatre (24) mois;
 - 6) Dans le cas d'une maladie ou accident non industriel, le salarié maintient son ancienneté pendant une période de vingt-quatre (24) mois;
 - 7) Les salariés promus à des postes en dehors de l'unité contractuelle accumuleront leur ancienneté pour une période n'excédant pas douze (12) mois de calendrier, après ce temps, ils perdront automatiquement leur ancienneté au sein de l'unité de négociation, à moins d'une entente particulière avec le syndicat.

ARTICLE 13.00 DISCIPLINE:

- 13.01 Les parties conviennent que la réprimande, la suspension ou le congédiement sont des mesures disciplinaires susceptibles d'être appliquées par l'employeur en tenant compte de la gravité et de la fréquence de l'offense reprochée, de façon à ce que la sanction imposée soit proportionnelle à la faute commise, le tout sous réserve de la procédure de grief.
- 13.02 Le fardeau de la preuve incombe à l'employeur, dans le cas d'un grief de nature disciplinaire.
- 13.03 Dans tous les cas de mesures disciplinaires, l'employeur donne à l'employé concerné un avis écrit et motivé et en remet copie à un représentant du syndicat. Tel avis doit être donné promptement à l'employé et au syndicat. Seul l'avis dûment communiqué par écrit à l'employé avec copie au syndicat, peut être mis en preuve lors d'un arbitrage.
- 13.04 Toute réprimande, avis ou sanction ne peuvent être invoqués contre un salarié s'ils datent de plus de six (6) mois.

ARTICLE 14.00 CONGES PAYES:

14.01 Les jours suivants sont des jours fériés et chômés:

- Le Jour de l'An;
- Le lendement du Jour de l'An;
- Le Lundi de Pâques;
- La Fête de Dollard et de la Reine;
- Le 24 juin;
- Le 1er juillet;
- La Fête du Travail;
- Le Jour de l'Action de Grâces;
- Le 24 décembre;
- Le jour de Noël;
- Le 26 décembre;
- Le 31 décembre;

14.02 Si un jour de fête chômé et payé tombe un samedi ou un dimanche, il est reporté au lundi suivant; si le lundi est un jour déjà chômé, le jour de fête est reporté au vendredi précédent.

Cependant, si le gouvernement provincial ou fédéral reporte un de ces congés à une autre date, les parties conviennent d'appliquer la loi.

14.03 Dans le cas de jours de congés chômés et payés qui tombent sur semaine et qui ne sont pas normalement reportés, selon la loi, ils peuvent être reportés au lundi ou vendredi suivant ou précédent, selon le cas, après entente entre la compagnie et le syndicat.

14.04 Le paiement d'un jour de fête chômé et payé est basé sur le remboursement d'une journée normale de travail au taux régulier.

14.05 Tout travail exécuté durant l'un de ces jours de congé payé est rémunéré au taux de salaire double basé sur le salaire effectivement gagné, plus le montant du congé payé.

14.06 Pour bénéficier des congés payés, le salarié doit travailler le jour précédant ce congé ou le jour ouvrable suivant immédiatement ce congé sauf dans le cas d'une absence autorisée à l'avance par l'employeur ou son représentant, ou d'une absence prévue à la convention collective.

14.07 Si un jour de fête chômé et payé survient pendant la période de vacances, ce jour chômé et payé sera déplacé hors de la période des vacances, immédiatement avant ou immédiatement après la période de vacances en question.

ARTICLE 15.00 VACANCES:

15.01 Tout salarié couvert par la convention a droit à deux (2) semaines de vacances annuellement, plus les jours ouvrables entre le 27 décembre et le 30 décembre inclusivement de chaque année. L'indemnité afférente à ces vacances est égale à 6% de la rémunération du salarié durant la période de référence.

La période de référence s'étend du 1er janvier au 31 décembre précédant la période de vacances.

ARTICLE 15.00 VACANCES: (Suite)

- 15.02 Avant le départ du salarié pour ses vacances, l'employeur doit lui payer son indemnité de vacances. Lors de la résiliation de son contrat de travail, le salarié a droit à une indemnité pour les vacances annuelles payées qu'il a accumulées, mais qu'il n'a pas prises, conformément aux dispositions du présent article.
- 15.03 Les vacances sont prises selon une cédule convenue entre les salariés et l'employeur; en cas de non entente, les périodes de vacances sont déterminées selon l'ancienneté, par classification, étant entendu toutefois qu'il n'y aura qu'un salarié à la fois en vacances par classification et qu'il n'y aura pas plus du tiers des salariés en vacances à la fois.

ARTICLE 16.00 ASSURANCE-GROUPE:

- 16.01 Les parties conviennent de maintenir le plan d'assurance-groupe actuellement en vigueur.

ARTICLE 17.00 HEURES DE TRAVAIL:

- 17.01 Quarante heures de travail par semaine, du lundi au vendredi inclusivement, à raison de huit heures par jour, soit de 8:00 heures à 17:00 heures avec une (1) heure pour le dîner.

ARTICLE 18.00 TEMPS SUPPLEMENTAIRE:

- 18.01 Tout travail exécuté par un salarié en dehors des heures régulières de la journée ou en dehors des heures de la semaine régulière de travail est compté comme temps supplémentaire et payé suivant les clauses 18.02 et 18.03.
- 18.02 Tout salarié qui exécute un travail en dehors des heures régulières de journée de travail doit être rémunéré au taux effectif majoré de 50%.
- 18.03 Tout travail effectué le samedi est rémunéré au taux effectif majoré de 50%; tout travail effectué le dimanche est rémunéré au taux effectif majoré de 100%.
- 18.04 Le travail supplémentaire est volontaire. Cependant, la compagnie peut obliger les salariés ayant le moins d'ancienneté à le faire si les plus anciens le refusent, en tenant compte du travail requis.
- 18.05 Le salarié à qui on demande de faire du temps supplémentaire doit être avisé avant la fin de la pause café de l'après-midi. Le salarié appelé à faire du temps supplémentaire bénéficiera d'une période non rémunérée d'une (1) heure, s'il le désire pour aller prendre un repas.

ARTICLE 18.00 TEMPS SUPPLEMENTAIRE: (Suite)

- 18.06 a) Le travail supplémentaire doit être réparti de façon équitable entre les salariés.
- b) Lorsqu'un salarié est demandé pour effectuer du travail en surtemps et refuse de le faire, le temps qu'il aurait normalement travaillé en surtemps lui est compté pour fin de calcul en vertu du présent article.

ARTICLE 19.00 MINIMUM DE PAIE:

- 19.01 Le salarié qui se présente au travail aux heures régulières, au début d'une demi-journée de travail, sans avoir été avisé trois (3) heures à l'avance de ne pas le faire, doit recevoir une indemnité minimale égale à trois (3) heures de travail, à condition qu'il accepte de faire tout travail qui n'est pas incompatible à ses conditions habituelles de travail.
- 19.02 Si le salarié est rappelé au travail en dehors des heures régulières de travail, il doit être payé pour un minimum de deux (2) heures de travail, au taux de temps et demi, à condition qu'il accepte de faire tout travail pour lequel il a été rappelé.

ARTICLE 20.00 PERIODE DE REPOS:

- 20.01 Le salarié doit bénéficier d'une période de quinze (15) minutes de repos au cours de chaque demi-journée de travail.

Les employés ont droit à cinq (5) minutes à la fin de chaque demi-journée de travail pour se changer et remiser leurs outils.

ARTICLE 21.00 PAIE:

- 21.01 Le salaire est payable à tous les jeudis avant la fin de la journée de travail. Si le jour de paie est un jour chômé, la paie a lieu le jour précédent. Les détails suivants doivent être communiqués avec leur salaire;

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

ARTICLE 22.00 MECANISME DE GRIEFS ET D'ARBITRAGE:

- 22.01 Dans le cas de griefs relatifs à l'interprétation ou à l'application de la convention, qui surviennent entre l'employeur, le syndicat et un salarié, on procède à son règlement de la façon suivante:

- 22.02 Tout salarié, ou le syndicat, ou un représentant syndical, qui désire soumettre un grief, doit d'abord soumettre le grief par écrit au représentant de l'employeur dans les dix (10) jours ouvrables de la naissance du grief ou de sa connaissance.

ARTICLE 22.00 MECANISME DE GRIEFS ET D'ARBITRAGE: (Suite)

- 22.03 Si dans les dix (10) jours suivant sa présentation à l'employeur, le grief n'est pas réglé à la satisfaction des parties, il est soumis à l'arbitrage.
- 22.04 Lorsqu'un grief affecte plusieurs salariés ou lorsqu'il existe des griefs de même nature, le syndicat peut faire un grief collectif.
- 22.05 Dans le cas où un grief est référé à l'arbitrage, les parties conviennent de respecter la procédure d'arbitrage des griefs prévue au Code du Travail, S.R.Q. 1964, Chap. 141 et amendements. La décision de l'arbitre est finale, exécutoire et lie les parties.
- 22.06 Les frais et honoraires de l'arbitre seront défrayés à part égale entre le syndicat et l'employeur.
- 22.07 L'arbitre désigné, suivant la clause 24.05 ne peut changer, modifier ou altérer les termes de la présente convention collective ou y ajouter quoi que ce soit.
- 22.08 L'arbitre doit rendre sa décision dans les trente (30) jours qui suivent la fin de l'audition, à moins d'entente contraire entre les parties.
- 22.09 Toutes décisions constatées par écrit que peuvent prendre le syndicat et l'employeur, à l'un ou l'autre des stades de la procédure de règlement des griefs, sont finales, exécutoires et lient l'employeur, le syndicat et le salarié autant que si telles décisions avaient été rendues par l'arbitre.
- 22.10 Dans le cas de mesures disciplinaires, lorsque le grief est soumis à un arbitre nommé en vertu de la présente convention, celui-ci peut rendre toute décision jugée équitable dans les circonstances, y compris déterminer s'il y a lieu, le montant de la compensation auquel un salarié pourrait avoir droit.
- 22.11 Témoin à l'arbitrage:
Tout salarié, qui n'est pas partie au litige, appelé par l'employeur ou le syndicat à l'audition d'un grief référé à l'arbitrage et qui est appelé à rendre témoignage, peut s'absenter sans perte de salaire et autres avantages prévus à la convention, en autant que son témoignage soit requis pendant ses heures normales de travail.
- 22.12 Une erreur technique dans la soumission écrite d'un grief n'en entraîne pas l'annulation. La rédaction d'un grief est faite à titre d'indication. La procédure de grief et d'arbitrage est cependant de rigueur et les délais indiqués sont de rigueur.

ARTICLE 23.00 DELEGUES SYNDICAUX:

- 23.01 La compagnie reconnaît le délégué syndical et son substitut.

ARTICLE 23.00 DELEGUES SYNDICAUX: (Suite)

23.02 Le syndicat transmet par écrit à la compagnie le nom du salarié choisi comme délégué, ainsi que le nom de son substitut.

Les noms du délégué et de son substitut sont affichés au tableau d'affichage.

23.03 Le délégué ou son substitut peut rencontrer la compagnie ou les salariés sur les heures de travail, afin de prévenir ou régler tout grief pouvant survenir, relatif à l'application ou à l'interprétation de la présente convention.

23.04 Comité de négociation:

Deux (2) salariés nommés par le syndicat pour siéger sur le comité de négociation peuvent s'absenter de leur travail, sans solde, pour les négociations de leur convention collective.

ARTICLE 24.00 SECURITE - HYGIENE - BIEN-ETRE:

24.01 L'employeur s'engage à respecter les différentes normes relatives à la sécurité, l'hygiène et la salubrité prévues par les dispositions pertinentes des lois existantes et de leurs règlements.

24.02 Accidents de travail:

a) Lorsqu'un salarié se blesse au travail, il reçoit son plein salaire pour la journée de l'accident. Dans ce cas-ci, l'employeur le fait transporter gratuitement à l'hôpital si nécessaire.

b) Tel que stipulé par la loi de la C.A.T., un salarié accidenté est considéré à l'emploi.

c) Aussitôt que le salarié se blesse, il doit se rapporter à son contremaître.

24.03 L'employeur et le syndicat conviennent d'accorder une importance très grande à la sécurité et à la santé des salariés et dans ce sens, l'employeur voit à établir les mécanismes visant à offrir aux salariés le plus de sécurité possible au travail.

24.04 L'employeur ne doit exiger d'un salarié qu'il effectue un travail dangereux ou avec de l'équipement ou du matériel défectueux, de façon à affecter la sécurité et la santé du salarié en question. Si un tel cas se présentait, le salarié devra faire un rapport à son supérieur et son délégué et ce, dans les plus brefs délais possibles.

24.05 Certificat médical:

Si l'employeur exige un certificat médical d'un salarié, il doit payer le coût de l'examen et du certificat.

ARTICLE 24.00 SECURITE - HYGIENE - BIEN-ETRE: (Suite)

- 24.06 L'employeur doit mettre à la disposition de tous les salariés, et ce, gratuitement, l'équipement nécessaire à sa sécurité tel que: masque adéquat, lunettes de sécurité. L'employeur fournira également tout autre équipement de sécurité jugé nécessaire. Les salariés devront remettre l'équipement de sécurité usagé ou hors de condition à l'employeur pour en obtenir de nouveaux.

ARTICLE 25.00 CONGES SOCIAUX:

- 25.01 Lors du décès de son conjoint, son enfant, son père et de sa mère, tout salarié a droit à un congé de trois (3) jours consécutifs. Chaque jour d'ouverture compris dans ces trois (3) jours entraîne une indemnité égale au taux horaire du salarié multiplié par le nombre d'heures de sa journée normale de travail.
- 25.02 Lors du décès du frère ou d'une soeur, d'un beau-frère ou d'une belle-soeur, d'un beau-père ou d'une belle-mère, le salarié a droit à un (1) jour de congé avec paie, le jour des funérailles, s'ils ont lieu durant un jour faisant partie de sa semaine normale de travail.

ARTICLE 26.00 CONTREMAITRES ET AUTRES:

- 26.01 Le personnel qui ne fait pas partie de l'unité de négociation ne doit pas accomplir les tâches exécutées par les salariés qui en font partie, sauf les administrateurs actuels de la compagnie.
- 26.02 La compagnie doit afficher la liste des contre-maîtres et le nom du responsable du personnel, de même que les changements subséquents.

ARTICLE 27.00 TRAVAIL A FORFAIT:

- 27.01 L'employeur s'engage à ne pas faire exécuter par d'autres du travail normalement fait par ses salariés; ne doit pas être interprété comme "travail à forfait" l'achat de produits finis ou partie de produits finis.

ARTICLE 28.00 MISE A PIED:

- 28.01 Un salarié affecté par une mise à pied doit recevoir un avis écrit de sa mise à pied au moins deux (2) jours ouvrables à l'avance.

ARTICLE 29.00 AVIS AU CAS DE LICENCIEMENT COLLECTIF:

- 29.01 Advenant un licenciement collectif relié au sens de la loi sur la formation et la qualification professionnelle de la main-d'oeuvre sanctionnée le 13 juin 1979, l'employeur avise également le syndicat et la Fédération Nationale des Syndicats du Bâtiment et Bois Inc. (CSN) dans les délais prévus dans cette loi.

ARTICLE 30.00 DUREE DE LA CONVENTION:

- 30.01 Cette convention lie les parties à compter de la date de la signature jusqu'au 30 septembre 1982 inclusivement.
- 30.02 Les annexes et lettres d'entente ci-jointes font partie intégrante de la présente convention collective.

ARTICLE 31.00 SALAIRES:

- 31.01 Les taux de salaires sont ceux prévus à l'annexe "B".
- 31.02 Tout travail exécuté par un salarié est payé sur une base de taux horaire.

ARTICLE 32.00 CLASSIFICATIONS:

- 32.01 Les salariés sont classifiés comme suit:
- 1) Ouvrier d'atelier classe "B"
 - 2) Manoeuvre
 - 3) Peintre
 - 4) Nouvel employé: Première année d'emploi
 - 5) Nouvel employé: Deuxième année d'emploi.

ARTICLE 33.00 CONGE CIVIL:

- 33.01 Un salarié sommé d'agir comme juré peut s'absenter de son travail, sans perte de salaire.

ET LES PARTIES ONT SIGNE A JONQUIERE,
ce 6 ième jour de novembre 1980.

LES EBENISTERIES-MENUISERIES DE LA BAIE INC.

PAR:

Archie Paton
Marie Jean Paton

LE SYNDICAT DES EMPLOYES DES EBENISTERIES-
DE LA BAIE (C.S.N.)

PAR:

Roguel St. Laurent
François J. Savoie

" ANNEXE A "

LISTE D'ANCIENNETE

<u>Nom, adresse et numéro de téléphone</u>	<u>Date d'embauchage</u>
DANIEL LAVOIE, 825, 3ième Rue, Ville de la Baie 544-6480	25 novembre 1977
YVAN MALTAIS, 31,250, Rang St-Louis, Ville de la Baie 544-3469	6 novembre 1978
GERALD SIMARD, 31,375, Rang St-Antoine, Ville de la Baie	11 septembre 1978
CARL DELISLE, 145 rue Perron, app.8, Ville de la Baie 544-4580	22 février 1979
RONALD ST-LAURENT, 1171, rue Ste-Catherine, Ville de la Baie	11 juin 1979
JEAN-PIERRE GAUDREULT, 1385, rue Bagot, Ville de la Baie	16 avril 1980

" ANNEXE B "

SALAIRES

<u>Classification et nom</u>	<u>Signature</u>	<u>01/04/81</u>	<u>01/10/81</u>	<u>01/04/82</u>
OUVRIER D'ATELIER:				
- Daniel Lavoie	\$6.75	\$7.05	\$7.25	\$7.75
- Yvan Maltais	\$6.20	\$6.50	\$6.70	\$7.20
- Gérald Simard	\$6.20	\$6.50	\$6.70	\$7.20
- Jean-Pierre Gaudreault	\$6.30	\$6.60	\$6.80	\$7.30
MANOEUVRE:				
- Carl Delisle	\$5.85	\$6.15	\$6.35	\$6.85
PEINTRE:				
- Ronald St-Laurent	\$6.75	\$7.05	\$7.25	\$7.75

NOUVEL EMPLOYE: Première année d'emploi: 85% du salaire du plus jeune par classification.

NOUVEL EMPLOYE: Deuxième année d'emploi: 95% du salaire du plus jeune par classification.

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

INTERVENUE

ENTRE:

LES EBENISTERIES MENUISERIES DE LA BAIE INC.

Ci-après appelée "L'EMPLOYEUR"

ET:

LE SYNDICAT DES EMPLOYES DES EBENISTERIES
DE LA BAIE (C.S.N.)

Ci-après appelé "LE SYNDICAT"

NOV 10 15 45

POSTE

CENTRAL DE TRAVAIL

ARTICLE 1.00 TERMINOLOGIE:

- 1.01 Dans ce document, le mot "convention" signifie la présente convention collective de travail.
- 1.02 Le mot "salarié", lorsqu'utilisé dans cette convention, a le même sens que la définition de ce mot qui se trouve dans le Code du Travail et régi par l'accréditation émise le 24 mars 1980.

ARTICLE 2.00 OBJET:

- 2.01 La convention a pour objet de maintenir des relations harmonieuses entre l'employeur et ses salariés, de déterminer des conditions de travail équitables et de régler ou prévenir tout grief éventuel qui pourrait survenir entre les parties.
- 2.02 Dans l'éventualité de changements technologiques ou de mouvements de main-d'oeuvre en découlant, les parties s'entendent pour négocier ces points, conformément à la procédure de négociation prévue au Code du Travail.

ARTICLE 3.00 DROIT DE GERANCE:

- 3.01 Le syndicat reconnaît à l'employeur les droits habituels de gestion et de bonne administration sous réserve des dispositions de cette convention; le tout sujet à la procédure de grief.

ARTICLE 4.00 INTERPRETATION:

- 4.01 Rien dans cette convention ne doit être interprété comme une renonciation à aucun droit ou obligation de l'employeur, des salariés ou du syndicat, en vertu d'aucune loi applicable, fédérale ou provinciale.
- 4.02 Si une disposition de la convention est nulle en regard de la loi, les autres dispositions ne sont pas affectées par cette nullité.

ARTICLE 5.00 PAS DE DISCRIMINATION:

- 5.01 La compagnie et le syndicat conviennent de n'utiliser aucune mesure discriminatoire contre les employés régis par cette convention, à cause de leur race, langue, couleur, convictions religieuses, politiques ou syndicales.

ARTICLE 6.00 RECONNAISSANCE SYNDICALE:

- 6.01 L'employeur reconnaît le syndicat comme le seul représentant officiel et exclusif des salariés à son emploi et couverts par le certificat d'accréditation émis par le commissaire-enquêteur le 24 mars 1980.

ARTICLE 6.00 RECONNAISSANCE SYNDICALE: (Suite)

- 6.02 La compagnie reconnaît les officiers du syndicat comme mandataires des salariés. Le Syndicat transmet par écrit à la compagnie le nom des officiers ainsi choisis.

ARTICLE 7.00 ACTIVITES SYNDICALES:

- 7.01 L'employeur s'engage à recevoir, sur rendez-vous, dans ses bureaux les représentants du syndicat, ses conseillers syndicaux, pour discuter et régler tout grief actuel ou éventuel. L'employeur leur fournit les informations et documents pertinents.
- 7.02 L'employeur accorde dix (10) jours de congé sans solde par année, pour l'ensemble des salariés, aux représentants désignés par le syndicat pour participer à des activités syndicales, soit au congrès de la C.S.N., de la Fédération ou du Conseil Central, soit à un cours ou sessions d'étude organisé par l'un ou l'autre de ces organismes, soit à une réunion d'une instance syndicale.
- 7.03 Le syndicat bénéficie de tableaux d'affichage bien en vue afin d'y afficher des informations d'intérêt syndical.
- 7.04 La compagnie autorise le syndicat à distribuer toute information syndicale à la salle de repos.

ARTICLE 8.00 REGIME SYNDICAL:

- 8.01 Tous les salariés doivent, comme condition de leur emploi, être membres en règle du syndicat pendant la durée de la convention.
- 8.02 L'employeur ne peut être tenu de renvoyer un salarié pour la seule raison que le syndicat a refusé ou différé d'admettre ce salarié comme membre ou l'a suspendu ou exclu de ses rangs, sauf dans les cas suivants:
- a) le salarié a été embauché à l'encontre d'une disposition de la convention collective;
 - b) le salarié a participé, à l'instigation ou avec l'aide directe ou indirecte de l'employeur ou d'une personne agissant pour ce dernier, à une activité contre le syndicat.

Dans le cas des sous-paragraphes a et b, le syndicat donne avis par écrit à l'employeur et ce dernier devra, dans les cinq (5) jours suivants, mettre fin à l'emploi de ce salarié.

Cette clause s'applique également en cas de rappel au travail.

ARTICLE 9.00 ATELIER SYNDICAL:

- 9.01 L'employeur s'engage à prélever sur les gains du salarié, chaque semaine, la cotisation syndicale régulièrement adoptée par le syndicat.
- 9.02 L'employeur remet le total des sommes ainsi perçues au syndicat dans les quinze (15) premiers jours du mois suivant celui de la perception. Lors de cette remise, l'employeur y annexe une liste des salariés établie à la date de la déduction sur la liste de paie pour laquelle remise est faite.
- 9.03 Si l'employeur ne se conforme pas au présent article, il contracte de ce fait une dette équivalente envers le syndicat.
- 9.04 Le syndicat doit faire connaître à la partie patronale, par écrit, le montant de la cotisation syndicale à être prélevé.
- 9.05 Lorsque le montant de la cotisation syndicale à être prélevé est changé par le syndicat, celui-ci doit aviser la compagnie par écrit. Dans un tel cas, le changement prend effet à l'égard de la compagnie à compter du début de la période de paie qui suit immédiatement les quinze (15) premiers jours après la réception de l'avis écrit par la compagnie.

ARTICLE 10.00 ANCIENNETE:

- 10.01 L'ancienneté signifie la durée d'emploi d'un salarié pour l'employeur depuis la date de son embauchage, selon les dispositions du présent article.
- 10.02 Période d'essai:

Tout salarié, pour acquérir le droit d'ancienneté, doit d'abord compléter une période d'essai de cinquante (50) jours de travail dans l'unité de négociation.
- 10.03 Pendant qu'il complète cette période d'essai, tout salarié exerçant une occupation dans l'unité de négociation est assujéti à toutes les dispositions de la convention, sauf qu'il n'a aucun droit d'ancienneté.

Le syndicat peut cependant faire un grief dans le cas de congédiement de salariés en période de probation s'il appert que l'employeur a congédié la personne sans cause juste et suffisante dont la preuve lui incombe, pour le motif principal qu'il veut l'empêcher d'acquérir son droit d'ancienneté.
- 10.04 Les parties conviennent que l'annexe "A" de la présente convention constitue, à la date de la signature de cette dernière, la liste officielle d'ancienneté des salariés. Cette liste d'ancienneté est mise à jour à tous les six (6) mois, par l'employeur; une copie de ladite liste est alors remise au syndicat et l'autre affichée au tableau prévu à l'article 7.03. La liste comprend les renseignements suivants: nom et prénom, date d'ancienneté, adresse et numéro de téléphone.

Toute date d'ancienneté non contestée dans les soixante (60) jours de la production de la liste, devient officielle.

ARTICLE 11.00 APPLICATION DU DROIT D'ANCIENNETE:

11.01 Principe général:

Dans tous les cas de déplacement de main-d'oeuvre, de mise à pied, et sujet aux dispositions de cet article, l'employeur convient d'accorder la préférence au salarié qualifié ayant le plus d'ancienneté.

11.02 Aux fins de la convention, la qualification du salarié s'analyse en fonction du travail généralement et habituellement fait par lui. La preuve de non qualification incombe à l'employeur.

11.03 Dans les cas de promotion, nouvelle occupation ou occupation vacante, si aucun salarié n'est qualifié, le salarié possédant le plus d'ancienneté parmi ceux qui ont fait application reçoit une période d'entraînement maximale de quinze (15) jours ouvrables pour se qualifier. Cette période peut être prolongée par entente entre les parties.

11.04 Le rappel au travail à la suite d'une mise à pied se fait dans l'ordre inverse de la mise à pied.

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

11.06 Dans le cas de promotion, occupation vacante ou nouvelle occupation, l'employeur doit afficher ladite occupation, et les salariés intéressés doivent faire application par écrit dans les deux (2) jours ouvrables de la date d'affichage, sauf dans les cas de force majeure, auxquels cas le salarié peut toujours faire application en autant que le poste n'est pas comblé.

L'occupation vacante doit être affichée à des endroits bien en vue dans l'usine et ce, dans les deux (2) jours de la vacance. L'employeur avise par écrit le syndicat le plus tôt possible de sa décision relativement au candidat choisi et lui fait parvenir copie de l'affichage.

Pendant les délais prévus pour l'application de la présente clause, l'employeur a le droit d'affecter le salarié qu'il désigne au poste faisant l'objet d'une promotion, occupation vacante ou nouvelle occupation.

11.07 Le salarié effectuant le travail de plus d'une classification recevra le taux de salaire correspondant à la classification dans laquelle il a consacré la majorité de ses heures de travail au cours de la semaine.

Le taux de salaire effectivement payé ne sera jamais inférieur à celui correspondant à sa classification habituelle.

11.08 Dans les cas de rappel au travail, l'employeur avise le salarié par lettre recommandée au moins deux (2) jours à l'avance et ce, à sa dernière adresse fournie à l'employeur, sauf dans les cas de force majeure.

ARTICLE 11.00 APPLICATION DU DROIT D'ANCIENNETE: (Suite)

- 11.09 Les deux (2) parties forment un comité pour étudier la situation des employés diminués physiquement en raison d'âge ou par suite d'accident ou de maladie et recommander des changements d'affectation qui s'imposent.

ARTICLE 12.00 PERTE D'ANCIENNETE:

- 12.01 Un salarié perd son ancienneté et les droits qui s'y rattachent lorsque:
- 1) Il quitte volontairement son emploi dans l'unité de négociation;
 - 2) Il est congédié pour juste cause, dont la preuve incombe à l'employeur;
 - 3) Pour une absence de son travail de plus de cinq (5) jours ouvrables sans donner avis et sans excuse raisonnable;
 - 4) Après une mise à pied de quinze (15) mois;
 - 5) Dans le cas d'une maladie ou accident de travail, le salarié maintient son ancienneté pendant vingt-quatre (24) mois;
 - 6) Dans le cas d'une maladie ou accident non industriel, le salarié maintient son ancienneté pendant une période de vingt-quatre (24) mois;
 - 7) Les salariés promus à des postes en dehors de l'unité contractuelle accumuleront leur ancienneté pour une période n'excédant pas douze (12) mois de calendrier, après ce temps, ils perdront automatiquement leur ancienneté au sein de l'unité de négociation, à moins d'une entente particulière avec le syndicat.

ARTICLE 13.00 DISCIPLINE:

- 13.01 Les parties conviennent que la réprimande, la suspension ou le congédiement sont des mesures disciplinaires susceptibles d'être appliquées par l'employeur en tenant compte de la gravité et de la fréquence de l'offense reprochée, de façon à ce que la sanction imposée soit proportionnelle à la faute commise, le tout sous réserve de la procédure de grief.
- 13.02 Le fardeau de la preuve incombe à l'employeur, dans le cas d'un grief de nature disciplinaire.
- 13.03 Dans tous les cas de mesures disciplinaires, l'employeur donne à l'employé concerné un avis écrit et motivé et en remet copie à un représentant du syndicat. Tel avis doit être donné promptement à l'employé et au syndicat. Seul l'avis dûment communiqué par écrit à l'employé avec copie au syndicat, peut être mis en preuve lors d'un arbitrage.
- 13.04 Toute réprimande, avis ou sanction ne peuvent être invoqués contre un salarié s'ils datent de plus de six (6) mois.

ARTICLE 14.00 CONGES PAYES:

- 14.01 Les jours suivants sont des jours fériés et chômés:
- Le Jour de l'An;
 - Le lendement du Jour de l'An;
 - Le Lundi de Pâques;
 - La Fête de Dollard et de la Reine;
 - Le 24 juin;
 - Le 1er juillet;
 - La Fête du Travail;
 - Le Jour de l'Action de Grâces;
 - Le 24 décembre;
 - Le jour de Noël;
 - Le 26 décembre;
 - Le 31 décembre;
- 14.02 Si un jour de fête chômé et payé tombe un samedi ou un dimanche, il est reporté au lundi suivant; si le lundi est un jour déjà chômé, le jour de fête est reporté au vendredi précédent.
- Cependant, si le gouvernement provincial ou fédéral reporte un de ces congés à une autre date, les parties conviennent d'appliquer la loi.
- 14.03 Dans le cas de jours de congés chômés et payés qui tombent sur semaine et qui ne sont pas normalement reportés, selon la loi, ils peuvent être reportés au lundi ou vendredi suivant ou précédent, selon le cas, après entente entre la compagnie et le syndicat.
- 14.04 Le paiement d'un jour de fête chômé et payé est basé sur le remboursement d'une journée normale de travail au taux régulier.
- 14.05 Tout travail exécuté durant l'un de ces jours de congé payé est rémunéré au taux de salaire double basé sur le salaire effectivement gagné, plus le montant du congé payé.
- 14.06 Pour bénéficier des congés payés, le salarié doit travailler le jour précédant ce congé ou le jour ouvrable suivant immédiatement ce congé sauf dans le cas d'une absence autorisée à l'avance par l'employeur ou son représentant, ou d'une absence prévue à la convention collective.
- 14.07 Si un jour de fête chômé et payé survient pendant la période de vacances, ce jour chômé et payé sera déplacé hors de la période des vacances, immédiatement avant ou immédiatement après la période de vacances en question.

ARTICLE 15.00 VACANCES:

- 15.01 Tout salarié couvert par la convention a droit à deux (2) semaines de vacances annuellement, plus les jours ouvrables entre le 27 décembre et le 30 décembre inclusivement de chaque année. L'indemnité afférente à ces vacances est égale à 6% de la rémunération du salarié durant la période de référence.

La période de référence s'étend du 1er janvier au 31 décembre précédant la période de vacances.

ARTICLE 15.00 VACANCES: (Suite)

- 15.02 Avant le départ du salarié pour ses vacances, l'employeur doit lui payer son indemnité de vacances. Lors de la résiliation de son contrat de travail, le salarié a droit à une indemnité pour les vacances annuelles payées qu'il a accumulées, mais qu'il n'a pas prises, conformément aux dispositions du présent article.
- 15.03 Les vacances sont prises selon une cédule convenue entre les salariés et l'employeur; en cas de non entente, les périodes de vacances sont déterminées selon l'ancienneté, par classification, étant entendu toutefois qu'il n'y aura qu'un salarié à la fois en vacances par classification et qu'il n'y aura pas plus du tiers des salariés en vacances à la fois.

ARTICLE 16.00 ASSURANCE-GROUPE:

- 16.01 Les parties conviennent de maintenir le plan d'assurance-groupe actuellement en vigueur.

ARTICLE 17.00 HEURES DE TRAVAIL:

- 17.01 Quarante heures de travail par semaine, du lundi au vendredi inclusivement, à raison de huit heures par jour, soit de 8:00 heures à 17:00 heures avec une (1) heure pour le dîner.

ARTICLE 18.00 TEMPS SUPPLEMENTAIRE:

- 18.01 Tout travail exécuté par un salarié en dehors des heures régulières de la journée ou en dehors des heures de la semaine régulière de travail est compté comme temps supplémentaire et payé suivant les clauses 18.02 et 18.03.
- 18.02 Tout salarié qui exécute un travail en dehors des heures régulières de journée de travail doit être rémunéré au taux effectif majoré de 50%.
- 18.03 Tout travail effectué le samedi est rémunéré au taux effectif majoré de 50%; tout travail effectué le dimanche est rémunéré au taux effectif majoré de 100%.
- 18.04 Le travail supplémentaire est volontaire. Cependant, la compagnie peut obliger les salariés ayant le moins d'ancienneté à le faire si les plus anciens le refusent, en tenant compte du travail requis.
- 18.05 Le salarié à qui on demande de faire du temps supplémentaire doit être avisé avant la fin de la pause café de l'après-midi. Le salarié appelé à faire du temps supplémentaire bénéficiera d'une période non rémunérée d'une (1) heure, s'il le désire pour aller prendre un repas.

ARTICLE 18.00 TEMPS SUPPLEMENTAIRE: (Suite)

- 18.06 a) Le travail supplémentaire doit être réparti de façon équitable entre les salariés.
- b) Lorsqu'un salarié est demandé pour effectuer du travail en surtemps et refuse de le faire, le temps qu'il aurait normalement travaillé en surtemps lui est compté pour fin de calcul en vertu du présent article.

ARTICLE 19.00 MINIMUM DE PAIE:

- 19.01 Le salarié qui se présente au travail aux heures régulières, au début d'une demi-journée de travail, sans avoir été avisé trois (3) heures à l'avance de ne pas le faire, doit recevoir une indemnité minimale égale à trois (3) heures de travail, à condition qu'il accepte de faire tout travail qui n'est pas incompatible à ses conditions habituelles de travail.
- 19.02 Si le salarié est rappelé au travail en dehors des heures régulières de travail, il doit être payé pour un minimum de deux (2) heures de travail, au taux de temps et demi, à condition qu'il accepte de faire tout travail pour lequel il a été rappelé.

ARTICLE 20.00 PERIODE DE REPOS:

- 20.01 Le salarié doit bénéficier d'une période de quinze (15) minutes de repos au cours de chaque demi-journée de travail.

Les employés ont droit à cinq (5) minutes à la fin de chaque demi-journée de travail pour se changer et remiser leurs outils.

ARTICLE 21.00 PAIE:

- 21.01 Le salaire est payable à tous les jeudis avant la fin de la journée de travail. Si le jour de paie est un jour chômé, la paie a lieu le jour précédent. Les détails suivants doivent être communiqués avec leur salaire;

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

ARTICLE 22.00 MECANISME DE GRIEFS ET D'ARBITRAGE:

- 22.01 Dans le cas de griefs relatifs à l'interprétation ou à l'application de la convention, qui surviennent entre l'employeur, le syndicat et un salarié, on procède à son règlement de la façon suivante:
- 22.02 Tout salarié, ou le syndicat, ou un représentant syndical, qui désire soumettre un grief, doit d'abord soumettre le grief par écrit au représentant de l'employeur dans les dix (10) jours ouvrables de la naissance du grief ou de sa connaissance.

ARTICLE 22.00 MECANISME DE GRIEFS ET D'ARBITRAGE: (Suite)

- 22.03 Si dans les dix (10) jours suivant sa présentation à l'employeur, le grief n'est pas réglé à la satisfaction des parties, il est soumis à l'arbitrage.
- 22.04 Lorsqu'un grief affecte plusieurs salariés ou lorsqu'il existe des griefs de même nature, le syndicat peut faire un grief collectif.
- 22.05 Dans le cas où un grief est référé à l'arbitrage, les parties conviennent de respecter la procédure d'arbitrage des griefs prévue au Code du Travail, S.R.Q. 1964, Chap. 141 et amendements. La décision de l'arbitre est finale, exécutoire et lie les parties.
- 22.06 Les frais et honoraires de l'arbitre seront défrayés à part égale entre le syndicat et l'employeur.
- 22.07 L'arbitre désigné, suivant la clause 24.05 ne peut changer, modifier ou altérer les termes de la présente convention collective ou y ajouter quoi que ce soit.
- 22.08 L'arbitre doit rendre sa décision dans les trente (30) jours qui suivent la fin de l'audition, à moins d'entente contraire entre les parties.
- 22.09 Toutes décisions constatées par écrit que peuvent prendre le syndicat et l'employeur, à l'un ou l'autre des stades de la procédure de règlement des griefs, sont finales, exécutoires et lient l'employeur, le syndicat et le salarié autant que si telles décisions avaient été rendues par l'arbitre.
- 22.10 Dans le cas de mesures disciplinaires, lorsque le grief est soumis à un arbitre nommé en vertu de la présente convention, celui-ci peut rendre toute décision jugée équitable dans les circonstances, y compris déterminer s'il y a lieu, le montant de la compensation auquel un salarié pourrait avoir droit.
- 22.11 Témoin à l'arbitrage:
Tout salarié, qui n'est pas partie au litige, appelé par l'employeur ou le syndicat à l'audition d'un grief référé à l'arbitrage et qui est appelé à rendre témoignage, peut s'absenter sans perte de salaire et autres avantages prévus à la convention, en autant que son témoignage soit requis pendant ses heures normales de travail.
- 22.12 Une erreur technique dans la soumission écrite d'un grief n'en entraîne pas l'annulation. La rédaction d'un grief est faite à titre d'indication. La procédure de grief et d'arbitrage est cependant de rigueur et les délais indiqués sont de rigueur.

ARTICLE 23.00 DELEGUES SYNDICAUX:

- 23.01 La compagnie reconnaît le délégué syndical et son substitut.

ARTICLE 23.00 DELEGUES SYNDICAUX: (Suite)

23.02 Le syndicat transmet par écrit à la compagnie le nom du salarié choisi comme délégué, ainsi que le nom de son substitut.

Les noms du délégué et de son substitut sont affichés au tableau d'affichage.

23.03 Le délégué ou son substitut peut rencontrer la compagnie ou les salariés sur les heures de travail, afin de prévenir ou régler tout grief pouvant survenir, relatif à l'application ou à l'interprétation de la présente convention.

23.04 Comité de négociation:

Deux (2) salariés nommés par le syndicat pour siéger sur le comité de négociation peuvent s'absenter de leur travail, sans solde, pour les négociations de leur convention collective.

ARTICLE 24.00 SECURITE - HYGIENE - BIEN-ETRE:

24.01 L'employeur s'engage à respecter les différentes normes relatives à la sécurité, l'hygiène et la salubrité prévues par les dispositions pertinentes des lois existantes et de leurs règlements.

24.02 Accidents de travail:

a) Lorsqu'un salarié se blesse au travail, il reçoit son plein salaire pour la journée de l'accident. Dans ce cas-ci, l'employeur le fait transporter gratuitement à l'hôpital si nécessaire.

b) Tel que stipulé par la loi de la C.A.T., un salarié accidenté est considéré à l'emploi.

c) Aussitôt que le salarié se blesse, il doit se rapporter à son contremaître.

24.03 L'employeur et le syndicat conviennent d'accorder une importance très grande à la sécurité et à la santé des salariés et dans ce sens, l'employeur voit à établir les mécanismes visant à offrir aux salariés le plus de sécurité possible au travail.

24.04 L'employeur ne doit exiger d'un salarié qu'il effectue un travail dangereux ou avec de l'équipement ou du matériel défectueux, de façon à affecter la sécurité et la santé du salarié en question. Si un tel cas se présentait, le salarié devra faire un rapport à son supérieur et son délégué et ce, dans les plus brefs délais possibles.

24.05 Certificat médical:

Si l'employeur exige un certificat médical d'un salarié, il doit payer le coût de l'examen et du certificat.

ARTICLE 24.00 SECURITE - HYGIENE - BIEN-ETRE: (Suite)

- 24.06 L'employeur doit mettre à la disposition de tous les salariés, et ce, gratuitement, l'équipement nécessaire à sa sécurité tel que: masque adéquat, lunettes de sécurité. L'employeur fournira également tout autre équipement de sécurité jugé nécessaire. Les salariés devront remettre l'équipement de sécurité usagé ou hors de condition à l'employeur pour en obtenir de nouveaux.

ARTICLE 25.00 CONGES SOCIAUX:

- 25.01 Lors du décès de son conjoint, son enfant, son père et de sa mère, tout salarié a droit à un congé de trois (3) jours consécutifs. Chaque jour d'ouverture compris dans ces trois (3) jours entraîne une indemnité égale au taux horaire du salarié multiplié par le nombre d'heures de sa journée normale de travail.
- 25.02 Lors du décès du frère ou d'une soeur, d'un beau-frère ou d'une belle-soeur, d'un beau-père ou d'une belle-mère, le salarié a droit à un (1) jour de congé avec paie, le jour des funérailles, s'ils ont lieu durant un jour faisant partie de sa semaine normale de travail.

ARTICLE 26.00 CONTREMAITRES ET AUTRES:

- 26.01 Le personnel qui ne fait pas partie de l'unité de négociation ne doit pas accomplir les tâches exécutées par les salariés qui en font partie, sauf les administrateurs actuels de la compagnie.
- 26.02 La compagnie doit afficher la liste des contre-maîtres et le nom du responsable du personnel, de même que les changements subséquents.

ARTICLE 27.00 TRAVAIL A FORFAIT:

- 27.01 L'employeur s'engage à ne pas faire exécuter par d'autres du travail normalement fait par ses salariés; ne doit pas être interprété comme "travail à forfait" l'achat de produits finis ou partie de produits finis.

ARTICLE 28.00 MISE A PIED:

- 28.01 Un salarié affecté par une mise à pied doit recevoir un avis écrit de sa mise à pied au moins deux (2) jours ouvrables à l'avance.

ARTICLE 29.00 AVIS AU CAS DE LICENCIEMENT COLLECTIF:

- 29.01 Advenant un licenciement collectif relié au sens de la loi sur la formation et la qualification professionnelle de la main-d'oeuvre sanctionnée le 13 juin 1979, l'employeur avise également le syndicat et la Fédération Nationale des Syndicats du Bâtiment et Bois Inc. (CSN) dans les délais prévus dans cette loi.

ARTICLE 30.00 DUREE DE LA CONVENTION:

- 30.01 Cette convention lie les parties à compter de la date de la signature jusqu'au 30 septembre 1982 inclusivement.
- 30.02 Les annexes et lettres d'entente ci-jointes font partie intégrante de la présente convention collective.

ARTICLE 31.00 SALAIRES:

- 31.01 Les taux de salaires sont ceux prévus à l'annexe "B".
- 31.02 Tout travail exécuté par un salarié est payé sur une base de taux horaire.

ARTICLE 32.00 CLASSIFICATIONS:

- 32.01 Les salariés sont classifiés comme suit:
- 1) Ouvrier d'atelier classe "B"
 - 2) Manoeuvre
 - 3) Peintre
 - 4) Nouvel employé: Première année d'emploi
 - 5) Nouvel employé: Deuxième année d'emploi.

ARTICLE 33.00 CONGE CIVIL:

- 33.01 Un salarié sommé d'agir comme juré peut s'absenter de son travail, sans perte de salaire.

ET LES PARTIES ONT SIGNE A JONQUIERE,
ce 6 ième jour de novembre 1980.

LES EBENISTERIES-MENUISERIES DE LA BAIE INC.

PAR:

André Paté
Maurice Bibeau

LE SYNDICAT DES EMPLOYES DES EBENISTERIES-
DE LA BAIE (C.S.N.)

PAR:

Ronald St Laurent
Daniel Duroie

" ANNEXE A "

LISTE D'ANCIENNETE

<u>Nom, adresse et numéro de téléphone</u>	<u>Date d'embauchage</u>
DANIEL LAVOIE, 825, 3ième Rue, Ville de la Baie 544-6480	25 novembre 1977
YVAN MALTAIS, 31,250, Rang St-Louis, Ville de la Baie 544-3469	6 novembre 1978
GERALD SIMARD, 31,375, Rang St-Antoine, Ville de la Baie	11 septembre 1978
CARL DELISLE, 145 rue Perron, app.8, Ville de la Baie 544-4580	22 février 1979
RONALD ST-LAURENT, 1171, rue Ste-Catherine, Ville de la Baie	11 juin 1979
JEAN-PIERRE GAUDREULT, 1385, rue Bagot, Ville de la Baie	16 avril 1980

" ANNEXE B "

SALAIRES

<u>Classification et nom</u>	<u>Signature</u>	<u>01/04/81</u>	<u>01/10/81</u>	<u>01/04/82</u>
OUVRIER D'ATELIER:				
- Daniel Lavoie	\$6.75	\$7.05	\$7.25	\$7.75
- Yvan Maltais	\$6.20	\$6.50	\$6.70	\$7.20
- Gérald Simard	\$6.20	\$6.50	\$6.70	\$7.20
- Jean-Pierre Gaudreault	\$6.30	\$6.60	\$6.80	\$7.30
MANOEUVRE:				
- Carl Delisle	\$5.85	\$6.15	\$6.35	\$6.85
PEINTRE:				
- Ronald St-Laurent	\$6.75	\$7.05	\$7.25	\$7.75

NOUVEL EMPLOYE: Première année d'emploi: 85% du salaire du plus jeune par classification.

NOUVEL EMPLOYE: Deuxième année d'emploi: 95% du salaire du plus jeune par classification.