

NOM

NO

08583-7

25566-07

CONVENTION COLLECTIVE
DE TRAVAIL

INTERVENUE ENTRE

LES PRODUITS FORESTIERS BELLERIVE - KA'N'ENDA INC.
Partie de première part,
Ci-après appelées : l'Employeur

et

FRATERNITE NATIONALE DE CHARPENTIERS-MENUISIERS,
FORESTIERS ET TRAVAILLEURS D'USINE, LOCAL 99 (FTQ)
Partie de deuxième part,
Ci-après appelé : Le Syndicat

Usine de placage

'84 JUN -8 13:03

B.C.C.T.
QUEBEC

TABLE DES MATIERES

ARTICLE		PAGE
1	BUT DE LA CONVENTION, VALIDITE ET DEFINITIONS	1
	1.01 But de la convention	
	1.02 Validité de la convention	
	1.03 Définitions	
2	RECONNAISSANCE	4
3	DROITS DE LA DIRECTION	4
4	CONTINUE DE TRAVAIL	4
5	SECURITE SYNDICALE	5
	5.04 Montant des cotisations syndicales	6
	5.05 Retenue des cotisations syndicales	6
	5.06 Remise des cotisations syndicales	6
6	REPRESENTATION SYNDICALE	8
7	PROCEDURE DE REGLEMENT DE GRIEFS	11
	7.01 Définition	11
	7.02 "	11
	7.03 Grief verbal	11
	7.04 Première étape	11
	7.05 Deuxième étape	12
	7.06 Troisième étape - Arbitrage	12
	7.07 " " "	12
	7.08 " " "	12
	7.09 Grief collectif	13
	7.10 Mandat de l'arbitre	13
	7.11 Prescription	13
	7.12 Honoraires et frais d'arbitrage	14
	7.13 Définition de jours	14
8	ANCIENNETE	15
	8.01 Définition	15
	8.02 Période probatoire	15
	8.03 Accumulation de l'ancienneté	16
	8.04 Maintien de l'ancienneté	17
	8.05 Perte de l'ancienneté	17
	8.06 Liste d'ancienneté	18
	8.07 Salarié promu à une fonction exclue de l'unité de négociation	19

ARTICLE		PAGE
9	MOUVEMENT ET MAIN-D'OEUVRE	20
	9.01 Poste vacant et affichage	20
	9.02 Période d'essai	21
	9.03 Fonctions spécialisées	21
	9.04 Classification nouvelle	22
	9.05 Mise à pied	23
	9.06 Fermeture d'usine	24
	9.07 Conditions de travail	25
	9.08 Rappel au travail	25
	9.09 Affectation temporaire à la demande de l'employeur	26
	9.10 Affectation temporaire à la demande du salarié	26
	9.11 Remplaçants généraux	27
10	TEMPS MINIMUM PAYE	27
	10.01 Indemnité de présence	27
	10.02 Appel spécial	28
11	SALAIRE ET PAIE	28
	11.01 Taux de salaire	28
	11.02 Remise de la paie	28
	11.03 Bulletin de paie	29
12	PRIME	29
	12.01 Prime de nuit	29
13	SEMAINE DE TRAVAIL	30
14	TEMPS SUPPLEMENTAIRE	31
15	VACANCES	32
16	CONGES STATUTAIRES	34
17	CONGES SPECIAUX	36
18	SANTE ET SECURITE	37
19	DISCIPLINE	40
20	DROITS ACQUIS	41
21	DUREE DE LA CONVENTION COLLECTIVE ET DROIT DE GREVE ET DE LOCK-OUT	42

ARTICLE 1 - BUT DE LA CONVENTION, VALIDITE ET DEFINITIONS

- ANNEXE A TAUX DE SALAIRES
- ANNEXE B LISTE DES POSTES NON AFFICHABLES
- ANNEXE C EXPERIENCE DE TRAVAIL
- LETTRE D'ENTENTE ACCUMULATION D'ANCIENNETE

1.02 - Validité de la convention

Toute disposition de la convention qui entre en conflit avec la loi de-
vient nulle et sans effet.

1.03 - Définitions

Employeur :

- A) Les Provinces Forestières, les Charbonniers, forestiers et
- B) Les Provinces Forestières, les Charbonniers, forestiers et
- C) Les Provinces Forestières, les Charbonniers, forestiers et
- D) Les Provinces Forestières, les Charbonniers, forestiers et

Employé :

- A) Les Provinces Forestières, les Charbonniers, forestiers et
- B) Les Provinces Forestières, les Charbonniers, forestiers et
- C) Les Provinces Forestières, les Charbonniers, forestiers et
- D) Les Provinces Forestières, les Charbonniers, forestiers et

ARTICLE 1 BUT DE LA CONVENTION, VALIDITE ET DEFINITIONS

1.01 But de la convention

Le but général de la convention est de favoriser l'intérêt mutuel de l'Employeur et des salariés, par la négociation collective ordonnée, le règlement des différends et de promouvoir l'exploitation profitable de l'entreprise par des méthodes propres à assurer le plus possible la sécurité des salariés, l'économie des opérations, le volume de la production, la propreté de l'usine et la protection de la propriété.

1.02 Validité de la convention

Toute disposition de la convention qui entre en conflit avec la loi devient nulle et sans effet.

1.03 Définitions

Syndicat :

La Fraternité Nationale des charpentiers-menuisiers, forestiers et travailleurs d'usine, local 99 (F.T.O.) (C.T.C.)
719, de la Madone
Mont-Laurier, QC

Employeur:

Les Produits Forestiers Bellerive-Ka'n'enda inc.
701, Iberville
c.p. 150
Mont-Laurier, QC

Délégué syndical :

Le mot délégué (ou délégué syndical) lorsqu'utilisé dans la convention désigne un salarié membre de l'unité de négociation élu conformément à la clause 6.01 et 6.04.

Représentant syndical :

Les mots "représentant syndical" lorsqu'utilisés dans la convention désignent un agent d'affaires dûment accrédité par la Fraternité nationale des charpentiers-menuisiers, forestiers et travailleurs d'usines, local 99.

Remplaçant général classe A :

Désigne un salarié qui possède les qualifications et exigences requises et qui peut exécuter adéquatement et immédiatement toutes les fonctions exigées par l'Employeur et couvertes par l'Unité de négociation; le remplaçant général classe "A" n'a droit à aucune période probatoire ou d'essai.

Remplaçant général classe B :

Désigne un salarié qui possède les qualifications et exigences requises et qui peut exécuter adéquatement et immédiatement toutes les fonctions secondaires exigées par l'Employeur et couvertes par l'unité de négociation; le remplaçant général classe "B" n'a droit à aucune période probatoire ou d'essai.

ARTICLE 2 RECONNAISSANCE

Fonctions secondaires :

Désigne les fonctions qui ne comportent pas une tâche relative:

- à l'opération ou à la manutention d'une machinerie ou d'un équipement de production.

- au montage, à l'installation, la réparation ou l'entretien de l'équipement ou de la machinerie de production;

- à l'installation, le montage, la réparation ou l'entretien des bâtiments ou de la machinerie ou de l'équipement installé pour les fins du bâtiment lui-même tels le chauffage, l'électricité, etc.

ARTICLE 3 CONTINUITÉ DE TRAVAIL

4.11

Le Syndicat et les salariés s'engagent à ne faire ni grève, ni relâchement de travail partiel ou général, ni arrêt spontané de travail ou toute autre interruption illicite de travail pendant la durée de la convention.

ARTICLE 2 RECONNAISSANCE

2.01

L'Employeur reconnaît le Syndicat comme seul agent négociateur pour représenter les salariés, en conformité avec le certificat d'accréditation émis par le Ministère du Travail, le 10 novembre 1983, à l'égard de "tous les salariés au sens du Code du Travail, à l'exception du gérant, des surintendants, des contremaîtres, des employés de bureau et de toute personne exclue par la Loi".

ARTICLE 3 DROITS DE LA DIRECTION

3.01

Tous les pouvoirs et droits de la direction à moins d'être expressément et explicitement limités par la convention, sont réservés et conférés exclusivement à l'Employeur.

ARTICLE 4 CONTINUITÉ DE TRAVAIL

4.01

Le Syndicat et les salariés s'engagent à ne faire ni grève, ni ralentissement de travail partiel ou général, ni arrêt spontané de travail ou toute autre interruption similaire de travail pendant la durée de la convention.

4.02

L'Employeur consent à ne faire aucun lock-out pendant la durée de la convention.

4.03

Le Syndicat ne doit pas impliquer l'Employeur dans une controverse ou dispute qui pourrait survenir en dehors des cadres de cette convention.

4.04

Advenant la cessation des opérations suite à une grève ou un lock-out l'Employeur se réserve le droit d'assurer la protection de ses propriétés de la façon qu'il jugera la plus appropriée conformément à l'article 109.3 du Code du Travail.

ARTICLE 5 SECURITE SYNDICALE

5.01

Tout salarié régi par la présente convention doit être membre en règle comme condition du maintien de son emploi.

5.02

Aux fins de cette convention, est membre en règle du Syndicat, tout salarié pour lequel est retenue une cotisation syndicale. L'expulsion d'un salarié du Syndicat ne sera pas une cause de renvoi.

5.03

Tout salarié paie des cotisations syndicales à compter de son embauchage.

5.04 Montant des cotisations syndicales

Le montant de la cotisation régulière est fixé par le Syndicat et signifié à l'Employeur au moins quinze (15) jours précédant la fin de la période de paie par lettre recommandée signée par le représentant syndical. Le Syndicat procède ainsi pour toute modification qu'il désire apporter au montant de la cotisation syndicale. La cotisation syndicale est soit un montant uniforme soit un pourcentage uniforme pour tous les salariés.

5.05 Retenue des cotisations syndicales

L'Employeur retient sur le salaire de tout salarié faisant partie de l'unité de négociation le montant spécifié par le Syndicat à titre de cotisation syndicale pourvu que les gains dus et payables à chaque salarié soient suffisants pour couvrir cette retenue hebdomadaire.

5.06 Remise des cotisation syndicales

Les montants des cotisations syndicales ainsi perçus sont remis au représentant syndical, par chèque, mensuellement. Les remises sont accompagnées d'une liste donnant les détails suivants: nom, prénom, numéro d'assurance sociale, le nombre d'heures et le taux horaire, le montant qui a servi au calcul et le montant de la cotisation déduit. Cette liste indiquera également les totaux ayant servi au calcul et le total des cotisations.

5.07

L'Employeur ne peut être tenu, en vertu d'une disposition de la convention collective 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.

5.08 Renonciation

Les salariés membres du Syndicat peuvent se retirer de ce dernier entre le 90e et le 60e jour précédant la date d'expiration de la présente convention collective; ils peuvent aussi révoquer la cotisation prévue à l'article 5.03 pendant cette même période. Dans un cas comme dans l'autre, le salarié doit en aviser l'Employeur et le Syndicat par écrit. L'Employeur continue cependant à percevoir les cotisations pour la durée de la convention collective.

5.09

L'Employeur indique sur les feuillets T-4 et TP-4, le montant des cotisations perçues durant l'année.

5.10

Un étudiant embauché à titre temporaire n'est pas régi par la convention collective et en aucun temps un salarié régulier ne sera mis à pied à cause d'un tel engagement.

ARTICLE 6 REPRESENTATION SYNDICALE

6.01

Le Syndicat fait élire, par et parmi les salariés qui en sont membres et assujettis à cette convention, un maximum de cinq (5) délégués (dont deux pour représenter le quart de nuit) qui agiront auprès de l'Employeur comme porte-parole des seuls salariés qu'ils représentent.

Il est entendu que ce processus ne peut avoir comme résultat de priver un salarié de son droit de discuter de ses problèmes personnellement avec son supérieur immédiat.

6.02

Immédiatement après l'élection, le Syndicat avise par écrit, l'Employeur des noms des délégués élus. L'Employeur accuse réception de cet avis. L'Employeur n'a pas à reconnaître les délégués à moins que la présente procédure n'ait été suivie.

6.03

a) Les délégués du Syndicat doivent remplir la tâche pour laquelle ils ont été embauchés. A la demande de l'Employeur, si un délégué doit s'occuper des affaires du Syndicat pendant les heures de travail, il ne doit pas quitter son poste sans avoir au préalable obtenu la permission de son contremaître et il doit l'avertir en revenant au travail.

b) A la demande de l'Employeur, si un salarié est appelé durant ses heures normales de travail à participer à une réunion des représentants des deux (2) parties, il maintient son salaire régulier.

6.04

Un salarié doit devenir salarié régulier avant d'être reconnu pour remplir la fonction de délégué.

6.05

Aucune activité syndicale n'est permise durant les heures normales de travail. Le Syndicat avec l'autorisation de l'Employeur peut tenir une réunion syndicale sur les lieux des opérations.

6.06

Une liste des représentants syndicaux dûment accrédités en date de l'entrée en vigueur de cette convention ainsi que tout changement subséquent à cette liste, est fournie par le Syndicat à l'Employeur.

6.07

Avant de visiter toute opération les représentants dûment accrédités du Syndicat doivent d'abord aviser le responsable de l'Employeur. Les représentants du Syndicat doivent avoir en leur possession et la présenter au responsable de l'Employeur, sur demande, une carte de créance signée par le président et le secrétaire-archiviste du Local 99.

6.08

L'Employeur fournit une fois par mois aux délégués, les noms des salariés ayant terminé leur emploi ainsi que ceux des nouveaux salariés récemment embauchés.

6.09 Affichage

L'Employeur permet, sur les tableaux placés à cette fin, l'affichage par le Syndicat d'avis ou communications adressés à ses membres. Il est entendu que ces avis ou communications doivent être signés par le représentant syndical et acceptés au préalable par l'Employeur qui doit y apposer ses initiales.

Les tableaux d'affichage seront installés aux endroits suivants:

- Un (1) au département du déroulage;
- Un (1) au département des centres;
- Un (1) au département des épissoirs;
- Un (1) à la sortie de l'usine.

6.10 Comité conjoint

Les parties conviennent de maintenir un Comité formé d'un maximum de deux (2) délégués syndicaux, d'un représentant syndical, et d'au moins un représentant de l'Employeur.

Exceptionnellement, au maximum deux (2) salariés faisant partie du département directement concerné par un problème soumis au Comité conjoint et relatif aux relations entre l'Employeur et les salariés, peuvent assister à une rencontre du comité si, de l'avis de l'Employeur, telle présence s'avère essentielle.

Pour fins d'application du présent article, les départements sont les suivants:

- département du bois vert;
- département du séchage et coupe face-dos;
- département des centres;
- département des épissoirs (face et dos)
- département de la presse;
- département du sablage;
- département de la maintenance.

ARTICLE 7 PROCEDURE DE REGLEMENT DE GRIEFS

7.01 Définition

Le mot "grief" signifie toute mésentente relative à l'interprétation ou à l'application de la présente convention collective.

7.02

Les parties reconnaissent que les griefs doivent être réglés dans les plus brefs délais possibles.

A moins d'entente préalable, tout grief est discuté en dehors des heures de travail et l'Employeur convient de tolérance à ce sujet afin de hâter le règlement des griefs le plus rapidement possible.

7.03 Grief verbal

Le salarié qui se croit lésé, accompagné ou non d'un délégué ou d'un représentant syndical, doit d'abord discuter verbalement son grief avec son contremaître.

7.04 Première étape

Si le grief n'est pas réglé à la satisfaction des parties à l'étape décrite au paragraphe 7.03, ledit grief est formulé par écrit et signé par le salarié qui se croit lésé et soumis par lui-même ou par l'intermédiaire d'un délégué ou d'un représentant syndical au Directeur de la production, dans un délai de quinze (15) jours de l'événement qui donna naissance au grief. Le grief doit exposer le litige en cause et le redressement recherché.

7.05 Deuxième étape

Si le Directeur de la production fait défaut de communiquer sa réponse écrite dans les dix (10) jours suivant la date de réception du grief écrit ou si sa réponse n'est pas jugée satisfaisante, le grief est soumis au Directeur général, dans les dix (10) jours de la réception de la réponse du Directeur de la production ou de l'expiration du délai prévu pour cette réponse.

7.06 Troisième étape - Arbitrage

Si le Directeur général fait défaut de communiquer sa réponse écrite dans les dix (10) jours suivant la date de réception du grief écrit ou si sa réponse n'est pas jugée satisfaisante, la partie qui désire porter le grief en arbitrage doit, dans les dix (10) jours de la réception de la réponse du Directeur général ou l'expiration du délai prévu pour cette réponse, transmettre à l'autre partie un avis écrit à cet effet.

7.07

Dans les dix (10) jours qui suivent la réception de l'avis donné au paragraphe 7.06 de recourir à l'arbitrage, l'Employeur et le Syndicat tentent de s'entendre sur le choix d'un arbitre. Si les deux (2) parties ne s'entendent pas sur le choix d'un arbitre dans le délai prévu ci-haut, l'une ou l'autre des parties doit, dans les dix (10) jours suivants, demander au Ministère du Travail de désigner un arbitre.

7.08

L'arbitre procède à l'arbitrage avec assesseur si, dans les quinze (15) jours de sa nomination, il y a entente à cet effet entre les parties.

7.09 Grief collectif

Dans le cas d'un grief collectif basé sur la même cause d'action et qui concerne deux (2) salariés ou plus, les parties conviennent qu'un seul grief collectif peut être présenté en suivant la procédure décrite ci-dessus pourvu qu'il décrive adéquatement le groupe de salariés concernés et qu'il soit signé par la moitié des salariés concernés. Le grief doit exposer le litige en cause et le redressement recherché.

7.10 Mandat de l'arbitre

L'arbitre, après avoir consulté les parties, détermine les dates et le lieu des audiences.

La décision de l'arbitre est finale et lie les parties à la présente convention et tout salarié concerné pourvu que dans sa décision l'arbitre ne considère que le grief soumis, et qu'il ne tente en rien de modifier cette convention, d'y ajouter ou d'y retrancher quoi que ce soit.

L'arbitre rend sa décision dans les trente (30) jours suivant la date d'audition.

7.11 Prescription

Aucun grief ne peut être soumis à l'arbitrage sans avoir été préalablement soumis aux étapes de la procédure de griefs telle que décrite ci-haut. Si un grief n'est pas soumis ou poursuivi aux différentes étapes de la procédure de griefs dans les délais prévus, il est réputé réglé ou abandonné et par conséquent prescrit sauf si les parties ont convenu mutuellement par écrit de prolonger les délais.

7.12 Honoraires et frais d'arbitrage

Chacune des parties paie les frais et honoraires de son assesseur, de ses témoins et autres représentants choisis par elle et partage à part égale les frais et honoraires de l'arbitrage.

7.13 Définition de jours

Aux fins de cet article le mot "jour" signifie du lundi au vendredi inclusivement à l'exception des congés statutaires énumérés à l'article 16 de la convention collective.

ARTICLE 8 ANCIENNETE

8.01 Définition

L'ancienneté signifie la durée de service d'un salarié en jours travaillés depuis son dernier embauchage chez l'Employeur.

8.02 Période probatoire

- a) Un nouveau salarié doit accumuler quarante-cinq (45) jours de travail oeuvrés durant cent vingt (120) jours consécutifs de calendrier avant d'acquérir le statut de salarié régulier et ses droits d'ancienneté.
- b) Lorsque le salarié a accumulé quarante-cinq (45) jours de travail conformément au paragraphe a) précédent, son nom est inscrit sur la liste d'ancienneté et son ancienneté est comptée depuis sa date d'embauchage.
- c) Un salarié en période probatoire n'a pas droit à la procédure de griefs et d'arbitrage.
- d) Pendant sa période probatoire, un nouveau salarié est payé au taux horaire de 5.55\$. Lorsqu'il a complété avec succès cette période, il est alors rémunéré au taux de la tâche pour laquelle il a été recruté.

8.03 Accumulation de l'ancienneté

L'ancienneté s'accumule dans les cas suivants:

- a) Journées ou demi-journées effectivement travaillées
- b) Jours pendant lesquels un salarié est hospitalisé ou jours d'absence pour maladie prescrits par un médecin avec certificat médical à l'appui.
- c) Jours pendant lesquels un salarié est absent à cause d'un accident de travail alors qu'il était au service de l'Employeur avec certificat médical à l'appui.
- d) Jours pendant lesquels un délégué syndical ou un salarié membre de l'unité de négociation est appelé à participer aux séances directes de négociations pour le renouvellement de la convention ou jours pendant lesquels il est appelé à effectuer un travail syndical se rapportant à l'application de la présente convention tel l'arbitrage d'un grief. Il est entendu que le nombre total de salariés (y incluant les délégués) absents sans paie ne doit jamais dépasser sept (7).
- e) Jour(s) de mise à pied temporaire n'excédant pas cinq (5) jours ouvrables, mise à pied due à un bris ou à un manque de travail et n'affectant que quelques départements.
- f) Jours de mise à pied due à l'application de la clause 9.06 b) (maximum cinq (5) jours).
- g) Jours de vacances, jours de congés statutaires.
- h) Lorsqu'un salarié est promu à un poste exclu de l'unité de négociation tel que prévu à 8.07.

Nonobstant ce qui précède, un salarié ne peut accumuler plus d'ancienneté que pour le temps qu'il aurait normalement travaillé au cours d'une année d'opération.

Le temps supplémentaire ne compte pas dans l'accumulation de l'ancienneté.

8.04 Maintien de l'ancienneté

L'ancienneté se maintient sans toutefois s'accumuler dans les cas suivants:

- a) Mise à pied de plus de cinq (5) jours ouvrables mais moins de dix-huit (18) mois de calendrier (ou de vingt-quatre (24) mois s'il y a eu demande de prolongation).
- b) Lors d'absences (ou de congés sans paie) autorisés par l'Employeur autres que celles prévues à la cause 8.03 c).
- c) Lorsqu'un salarié est muté hors de l'unité de négociation dans le cadre de l'application des dispositions de l'article 8.07.

8.05 Perte de l'ancienneté

L'ancienneté et les droits qui s'y rattachent se perdent pour l'une des raisons suivantes:

- a) Départ volontaire
- b) Mise à la retraite
- c) Renvoi pour juste cause.
- d) Mise à pied excédant dix-huit (18) mois de calendrier. Cependant, si le salarié en fait la demande par écrit au cours du dix-septième mois, cette période de dix-huit(18) mois est prolongée de six (6) mois de calendrier.

e) Défaut de donner suite à un avis de rappel au travail pour un poste dont le salarié rencontre les qualifications et exigences requises, à la dernière adresse connue de l'Employeur dans les délais et selon les modalités prévues. Le salarié est responsable de fournir à l'Employeur par écrit tout changement d'adresse.

f) Après une absence sans autorisation d'une journée ou plus si le salarié a négligé d'avertir l'Employeur, sauf s'il démontre qu'il était dans l'impossibilité physique de le faire.

g) Pour maladie ou accident industriel si la Commission de la Santé et de la Sécurité de Travail déclare le salarié invalide permanent et cela malgré les dispositions de 8.03-c)

h) Pour cause de maladie ou accident non industriel excédant vingt-quatre (24) moins consécutifs de calendrier.

8.06 Liste d'ancienneté

a) L'Employeur affiche, en juin de chaque année, sur chacun des tableaux d'affichage prévus au paragraphe 6.09 et pendant trente (30) jours de calendrier, une liste d'ancienneté précisant, pour l'ensemble des salariés et par ordre d'ancienneté:

- Le nom du salarié;
- La date d'embauchage;
- La classification;
- Le nombre total de jours d'ancienneté.

b) La mise à jour de cette liste d'ancienneté est considérée comme définitive par les parties, trente (30) jours après sa mise à la poste (et affichée aux endroits prévus à cette fin) par l'Employeur à l'adresse du Syndicat à moins que ce dernier ne fasse des représentations auprès de l'Employeur pendant ces trente (30) jours. La liste d'ancienneté indique la date à laquelle elle est effectivement affichée.

Les représentations ne doivent concerner que les changements survenus depuis la mise à jour définitive de la liste précédente et il appartient aux salariés concernés de fournir à l'Employeur les preuves pour corriger l'ancienneté sur la liste.

8.07 Salarié promu à une fonction exclue de l'unité de négociation

a) Lorsqu'un salarié est promu à une fonction exclue de l'unité de négociation et qu'il accepte cette promotion, il conserve le droit de réintégrer son ancien poste, pendant soixante (60) jours travaillés ou jusqu'à ce que le salarié promu à l'ancien poste du salarié exclu de l'unité de négociation, soit considéré comme titulaire régulier à son nouveau poste.

b) Le salarié promu à une fonction exclue de l'unité de négociation, à la date de sa promotion, cesse d'être régi par la convention collective sauf en ce qui concerne son ancienneté dans l'unité de négociation qu'il continue d'accumuler pour un maximum de douze (12) mois et qu'il conserve par la suite.

c) Le privilège de réintégrer l'unité de négociation, pour le salarié qui a été promu hors de l'unité, avec tous les droits que lui confère la convention collective peut s'exercer en tout temps.

d) Une promotion à une occupation exclue de l'unité de négociation ne peut s'appliquer qu'une seule fois à l'égard d'un même salarié.

e) La procédure prévue au présent article se fait par écrit à l'Employeur avec copie au Syndicat.

ARTICLE 9 MOUVEMENT DE MAIN-D'OEUVRE

9.01 Poste vacant et affichage

a) Lorsque l'Employeur désire combler un poste décrit à l'annexe A ou lorsqu'un poste est créé, l'Employeur affiche à l'endroit habituel pendant quatre (4) jours ouvrables, un avis de poste vacant précisant les renseignements suivants:

1. Classification;
2. Description sommaire des tâches à accomplir;
3. Qualifications et exigences requises;
4. Département;
5. Taux horaire après essai.

b) Seul le salarié pour qui le poste constitue une promotion peut poser sa candidature. Cependant, le salarié pour qui le poste affiché ne constitue pas une promotion et dont la rémunération actuelle est égale ou supérieure à celle dudit poste affiché ne peut poser sa candidature que s'il occupe son poste actuel depuis au moins cent vingt jours travaillés au moment de l'affichage.

c) Le poste est accordé au candidat de l'unité de négociation qui a le plus d'ancienneté et qui possède les qualifications et exigences requises lui permettant de remplir adéquatement les tâches du poste.

d) Si aucun candidat n'a posé sa candidature ou si aucun candidat ne possède les qualifications et exigences requises, l'Employeur embauche une personne de son choix.

9.02 Période d'essai

Le salarié à qui le poste est accordé en vertu du paragraphe 9.01 c) est soumis à une période d'essai pouvant s'étendre jusqu'à trente (30) jours de travail à sa nouvelle occupation. Pendant cette période, l'Employeur peut décider de retourner le salarié à son ancien poste ou le salarié peut décider de revenir à son ancien poste. Passé ce délai, le salarié est considéré comme "titulaire régulier" à son nouveau poste et il commence à être payé au taux prévu pour ce poste.

Nonobstant le paragraphe précédent, lorsque l'Employeur exige de l'expérience pour l'une ou l'autre des fonctions décrites à l'annexe C, la période d'essai est alors de (10) jours travaillés.

9.03 Fonctions spécialisées

Nonobstant les dispositions des paragraphes 9.01 c) ou 9.05 ou 9.06 ou 9.08, l'Employeur peut garder à son emploi ou réembaucher des salariés dont la fonction est dite spécialisée c'est-à-dire exerçant un métier reconnu tel que : électricien, plombier, menuisier, etc...

9.04 Classification nouvelle

- a) Pour toute nouvelle classification, l'Employeur établira un taux de salaire et avisera le Syndicat dans les dix (10) jours de la mise en application de telle nouvelle classification;
- b) La rémunération de la nouvelle classification sera établie dans les cadres du système de rémunération des classifications tel que prévu à l'Annexe A des présentes;
- c) Dans les trente (30) jours suivant la réception de l'avis donné par l'Employeur au paragraphe a), il y aura rencontre entre le Syndicat et l'Employeur pour tenter de convenir du taux de salaire de la nouvelle classification;
- d) Si les deux (2) parties ne peuvent s'entendre sur le taux de salaire, l'une ou l'autre peut déférer le grief à l'arbitrage dans les quinze (15) jours qui suivent la rencontre décrite au paragraphe c) en suivant la procédure décrite au paragraphe 7.06;
- e) La décision de l'arbitre doit être dans les cadres du système de rémunération des classifications prévu à l'annexe salariale de la présente convention. Toute décision arbitrale est rétroactive à la date de l'entrée en vigueur de la nouvelle classification. La décision de l'arbitre doit être conforme à la preuve soumise et ne modifier, ajouter ou retrancher quoi que ce soit à la convention collective.

9.05 Mise à pied

a) Lors d'une mise à pied à un poste de travail donné, le salarié mis à pied ne peut seulement supplanter qu'un autre salarié occupant un poste dont le taux de rémunération est égal ou inférieur au sien à la condition qu'il soit plus ancien, qu'il rencontre les qualifications et exigences requises du poste et qu'il soit capable d'accomplir la tâche après une période d'essai de dix (10) jours travaillés.

b) Le salarié déplacé à cause de l'application, du paragraphe 9.05 a) peut, à son tour, en supplanter un autre aux conditions décrites audit sous-paragraphe.

c) Si l'application des paragraphes a) et b) de l'article 9.05 ne permet pas à un salarié d'occuper un autre poste du fait qu'il n'y a pas de salariés moins anciens dont la rémunération est égale ou inférieure à la sienne mais qu'il y a des salariés moins anciens occupant des postes dont la rémunération est supérieure, ces postes sont déclarés vacants par l'Employeur; ce dernier procède à l'affichage selon les dispositions de l'article 9.01 et de l'annexe C de la présente convention. Le nombre de postes de ces salariés les moins anciens dont la rémunération est supérieure et qui sont affichés, est égal au nombre de postes des salariés plus anciens qui ne peuvent occuper un autre poste suite à l'application des paragraphes a) et b) du présent article du fait que leur rémunération est inférieure.

Le salarié à qui le poste est accordé en vertu du présent paragraphe a droit à une période d'essai de dix (10) jours travaillés. Si le salarié ne réussit sa période d'essai, il est remercié par l'Employeur.

9.06 Fermeture d'usine

a) Fermeture totale:

Lors d'une fermeture totale de l'usine, tous les salariés sont mis à pied à leur poste respectif et l'Employeur n'effectue aucune mutation.

b) Fermeture partielle:

Lors d'une fermeture partielle de l'usine, l'Employeur affecte le salarié concerné, pour autant qu'il ne soit pas en période probatoire, à un autre poste dans l'ordre suivant:

1) à un poste occupé par un salarié en période probatoire et pour lequel il est capable d'accomplir immédiatement la tâche, ou s'il n'y a aucun poste occupé par un salarié en période probatoire;

2) à un poste non affichable, tel que décrit à l'annexe B de la présente convention, occupé par un salarié dont l'ancienneté est inférieure à la sienne et pour lequel il est capable d'accomplir immédiatement la tâche ou, si aucun poste n'est disponible aux conditions ci-haut décrites;

3) à un poste occupé par un salarié moins ancien et pour lequel il est capable d'accomplir immédiatement la tâche.

9.07 Conditions de travail

Le salarié affecté à un autre poste lors de l'application des articles 9.05 et 9.06 bénéficie des conditions de travail prévues pour son nouveau poste de travail. Lors de l'application du présent article, l'article 9.09 ne s'applique pas.

9.08 Rappel au travail

a) Lors d'un rappel au travail, un salarié est avisé selon l'une ou l'autre des méthodes suivantes:

1. par écrit, dix (10) jours avant la date à laquelle il doit se présenter au travail, à sa dernière adresse connue avec une copie au Syndicat. Le salarié doit accuser réception de cet avis dans les trois (3) jours avant la date prévue de rappel et se rapporter au travail à la date spécifiée, à moins que d'autres arrangements n'aient été faits par écrit.

2. par téléphone ou tout autre moyen de communication si une situation exceptionnelle se présente et exige un moyen de communication plus expéditif.

b) Lors d'un rappel au travail suite à une fermeture totale de l'usine, l'Employeur se réserve le droit de rappeler les salariés selon les besoins sans tenir compte de l'ancienneté en autant que la réouverture se fasse dans les cinq (5) jours ouvrables ou moins. Si tel n'était pas le cas le paragraphe c) s'applique.

c) Lors du rappel au travail d'un salarié mis à pied, celui qui a le plus d'ancienneté est rappelé le premier pour autant qu'il puisse effectivement remplir immédiatement les qualifications et exigences de la tâche pour laquelle il est rappelé. Il est entendu que le salarié ainsi rappelé va occuper cette fonction au salaire et aux conditions de travail prévus pour ce poste.

9.09 Affectation temporaire à la demande de l'Employeur

a) Si un salarié est temporairement affecté à une tâche comportant un taux de rémunération inférieur à son taux de rémunération ordinaire, il conserve le taux de sa tâche normale.

b) Si un salarié est temporairement affecté à une tâche comportant un taux de rémunération supérieur à son taux ordinaire, le salarié reçoit le taux de cette tâche rétroactivement à la première heure s'il a complété cinq (5) jours consécutifs de travail à ce poste.

c) La procédure d'affichage ne s'applique pas lors d'affectation temporaire.

d) Les dispositions de l'article 9.09 ne s'appliquent pas aux remplaçants généraux "A" et "B".

9.10 Affectation temporaire à la demande du salarié

Si à la demande d'un salarié, l'Employeur consent à le muter à un poste non affichable d'une façon temporaire, ledit salarié est alors rémunéré aux conditions prévues à ce poste.

9.11 Remplaçants généraux

1) L'Employeur établit les qualifications et exigences requises des remplaçants généraux, leur nombre, et procède conformément à l'article 9.01 (poste vacant et affichage) pour combler la liste des remplaçants généraux.

2) Lorsqu'un remplacement temporaire à un poste donné est rendu nécessaire, l'Employeur désigne l'un ou l'autre des remplaçants pour effectuer ce remplacement.

3) Malgré ce qui précède l'Employeur peut procéder par affectation temporaire sans faire appel aux remplaçants généraux.

ARTICLE 10 TEMPS MINIMUM PAYE

10.01 Indemnité de présence

Tout salarié qui se rapporte au travail au début de sa faction et qui n'a pas été informé que ses services ne sont pas requis aura droit à au moins trois (3) heures de salaire à son taux régulier à moins qu'il n'ait refusé de faire tout travail demandé ou si l'arrêt de travail est causé par des cas fortuits comme la foudre, le feu, l'ouragan, inondation, panne d'électricité, etc...

Les dispositions de cette clause ne s'appliquent pas si l'Employeur a informé le salarié par téléphone de ne pas se présenter au travail avant le début de son horaire régulier de travail.

10.02 Appel spécial

Un salarié qui a quitté son lieu de travail après avoir complété sa semaine normale de travail et qui est appelé par l'Employeur pour venir effectuer du travail est rémunéré au taux de surtemps. Cependant, en aucun temps, il ne sera rémunéré moins de trois (3) heures à son taux régulier.

Il est entendu que lorsque cette clause s'applique, celle du temps supplémentaire ne s'applique pas.

ARTICLE 11 SALAIRE ET PAIE

11.01 Taux de salaire

Les taux de salaires convenus entre les parties de même que leur date d'entrée en vigueur tels qu'indiqués à l'annexe A font partie intégrante de la convention.

11.02 Remise de la paie

Les salariés reçoivent une paie tous les jeudis avec deux (2) semaines de retard. Si le jour de paie est chômé, celle-ci sera remise au salarié le jour précédent si possible. (Cela ne s'applique pas lors de la période de vacances de chaque salarié pendant laquelle aucune remise de paie régulière n'est effectuée afin d'assurer la continuité du versement hebdomadaire de la paie au retour des vacances).

11.03 Bulletin de paie

Sur le bulletin de paie du salarié sont inscrits les informations suivantes :

1. Nom du salarié;
2. Numéro d'assurance sociale;
3. Date et période de paie;
4. Total des heures travaillées;
5. Montant total de la paie;
6. Description des déductions;
7. Taux horaire;
8. Temps supplémentaire;
9. Montant net payé.

ARTICLE 12 PRIME

12.01 Prime de nuit

Sauf pour les gardiens de nuit, un salarié travaillant sur l'équipe de nuit reçoit une prime de 0.25\$/heure pour chaque heure travaillée à moins qu'il ne soit déjà rémunéré selon la clause 10.02 ou 14.03.

Le salarié affecté aux équipes de soir et de nuit aux bouilloires reçoit une prime de nuit de 0.25\$/heure pour chaque heure travaillée à moins qu'il ne soit déjà rémunéré selon la clause 10.02.

ARTICLE 13 SEMAINE DE TRAVAIL

13.01

La semaine normale de travail pour les salariés régis par la présente convention est la suivante:

1. Bouilloire : 44 heures par semaine
2. Gardiens : 60 heures par semaine
3. Maintenance: 44 heures par semaine soit 4 journées de 9 heures et une journée de 8 heures
4. Production : 44 heures par semaine soit du lundi au jeudi, 9 heures par jour, le vendredi, 8 heures.

→ lettre d'entente 42h/semaine en moyenne

Les heures normales de travail peuvent être changées par entente mutuelle.

13.02 Périodes de repos

Tous les salariés régis par la convention bénéficient d'une période de repos de quinze (15) minutes l'avant-midi et de quinze (15) minutes l'après-midi. Les salariés de l'équipe de nuit en bénéficient de la même façon.

Cependant au coup de sifflet de la 13e minute de cette période de repos, les salariés doivent retourner à leur poste de travail, afin de reprendre immédiatement le travail au coup de sifflet de la 15e minute.

ARTICLE 14 TEMPS SUPPLEMENTAIRE

14.01

Tout travail en temps supplémentaire doit être autorisé au préalable par l'Employeur avant d'être effectué.

14.02

Le temps supplémentaire est d'abord offert aux salariés qui remplissent régulièrement la fonction.

14.03

Sauf pour les gardiens, le travail autorisé et exécuté en sus des heures de la journée (ou après 44 heures de travail dans la semaine si le salarié s'est absenté de lui-même pendant ladite semaine pour quelque raison que ce soit), est rémunéré au taux et demi de sa classification.

14.04

Le gardien reçoit le taux et demi après soixante (60) heures de travail dans une semaine.

14.05

Les salariés affectés aux bouilloires doivent, à la demande de l'Employeur, exécuter le travail en temps supplémentaire jusqu'à concurrence de douze (12) heures par semaine.

ARTICLE 15 VACANCES

15.01

L'année de référence est une période de douze (12) mois consécutifs pendant laquelle un salarié acquiert progressivement le droit au congé annuel.

Cette période s'étend du 1er mai de l'année précédente au 30 avril de l'année en cours.

15.02

Un salarié qui, à la fin d'une année de référence, justifie de moins de un (1) an de service continu chez l'Employeur pendant cette période, a droit à un congé continu dont la durée est déterminée à raison d'un jour ouvrable pour chaque mois de service continu sans que la durée totale de ce congé excède deux (2) semaines.

15.03

Un salarié qui, à la fin d'une année de référence, justifie d'un (1) an de service continu mais moins de dix (10) ans chez l'Employeur pendant cette période, a droit à un congé annuel d'une durée minimal de deux (2) semaines.

15.04

Un salarié qui, à la fin d'une année de référence, justifie de dix (10) ans de service continu chez l'Employeur, a droit à un congé annuel d'une durée de trois (3) semaines, dont deux (2) semaines continues.

Les salariés bénéficiant d'une troisième semaine de vacances devront s'entendre au préalable avec l'Employeur quant à la date de prise de cette troisième semaine de vacances de façon à ne pas nuire à la bonne marche des opérations ou, s'ils le pourront s'ils le préfèrent, travailler cette troisième semaine au taux horaire régulier de leur classification.

15.05

L'indemnité afférente au congé annuel du salarié qui justifie de moins de cinq (5) ans de service continu chez l'Employeur est égale à 4% du salaire brut du salarié durant l'année de référence.

15.06

L'indemnité afférente au congé annuel du salarié qui justifie de plus de cinq (5) ans de service continu chez l'Employeur est égale à 6% du salaire brut du salarié durant l'année de référence.

15.07

L'indemnité afférente au congé annuel du salarié qui justifie de plus de onze (11) ans de service continu chez l'Employeur est égale à 8% du salaire brut du salarié durant l'année de référence.

15.08

La paie de vacances est remise avant le départ pour les vacances.

15.09

Les salariés prennent leurs vacances au cours des deux (2) dernières semaines complètes du mois de juillet.

ARTICLE 16 CONGES STATUTAIRES

16.01

Les salariés réguliers ont droit à une journée libre, avec paie, à chacun des congés statutaires suivants, à la condition de remplir les exigences énoncées ci-après (ces fêtes seront affichées au moins cinq (5) jours à l'avance.) :

1. Le jour de l'An;
2. Le lendemain du jour de l'An;
3. Le lundi de Pâques;
4. Fête de Dollard;
5. Fête Nationale du Québec;
6. La fête du Canada;
7. La fête du Travail;
8. L'Action de Grâce;
9. Le Jour de Noël;
10. Le lendemain de Noël.

16.02

Le paiement est établi selon le nombre d'heures régulières que le salarié aurait travaillé cette journée-là.

16.03

Si l'un ou l'autre de ces congés tombe un samedi ou un dimanche, le jour ouvrable précédant ou suivant la fête doit être considéré comme étant un congé. Si le congé tombe au milieu de la semaine, il pourra également, après entente entre les parties, être rapporté au lundi qui précède ou le vendredi qui suit la fête, compte tenu de la loi.

16.04

Pour être éligible aux congés statutaires, le salarié doit avoir travaillé son horaire complet la journée ouvrable de calendrier précédant immédiatement et celle suivant immédiatement la fête à moins d'avis contraire affiché par l'Employeur.

16.05

Un salarié qui s'est absenté l'une ou l'autre des journées décrites à 16.03 peut tenter de justifier son absence lors de son retour au travail. La décision de l'Employeur sera finale et définitive c'est-à-dire non sujette à grief.

16.06

Un salarié appelé à travailler lors d'un congé statutaire sera payé à taux et demi mais avec un minimum de trois (3) heures à taux régulier.

16.07

Advenant la fermeture partielle ou totale de l'usine pour une période de temps indéterminée, les congés statutaires seront payables seulement aux salariés réguliers qui auront effectivement travaillé un jour ou plus pendant les dix (10) jours ouvrables de calendrier précédant immédiatement la fête, et qui travailleront leur horaire complet le jour ouvrable de calendrier qui suit immédiatement la fête.

16.08

L'usine fermera à midi le vendredi saint et cet après-midi sera un congé sans paie.

ARTICLE 17 CONGES SPECIAUX

17.01 Absence pour funérailles

a) Advenant le décès d'un membre ou simultanément de plus d'un membre de sa famille, un salarié régulier a droit à trois (3) jours de congé sans perte de salaire régulier dont le dernier sera celui des funérailles; par membre de la famille on entend : son conjoint, ses enfants, son père, sa mère.

b) Une journée soit celle des funérailles est accordée au salarié sans perte de salaire régulier lors du décès de son frère, de sa soeur, de son beau-père ou de sa belle-mère.

17.02 Absence pour mariage, naissance ou adoption

a) Un salarié peut s'absenter du travail pendant une journée, sans réduction de salaire le jour de son mariage ou le jour du mariage de l'un de ses enfants.

b) Un salarié peut s'absenter du travail sans paie pendant deux (2) jours à l'occasion de la naissance de son enfant ou de l'adoption d'un enfant.

ARTICLE 18 SANTE ET SECURITE

18.01

L'Employeur maintient des organismes ayant pour but de prévenir les accidents, de remédier aux conditions et pratiques insalubres et de prévenir et combattre les incendies. Un salarié peut s'attendre à être assigné par l'Employeur à n'importe quelle tâche où ses services sont requis en cas de sinistre pour autant qu'il puisse accomplir la tâche.

18.02

Le Syndicat s'engage à seconder les efforts de l'Employeur en matière de santé et de sécurité du travail.

18.03

Tous les salariés doivent porter les vêtements de sécurité exigés par l'Employeur.

18.04 Fumage

Il est strictement défendu de fumer, excepté dans les endroits spécialement désignés à cette fin sous peine de sanction disciplinaire y incluant le congédiement.

18.05 Choix du médecin

Dans le cas d'abus, l'Employeur se réserve le privilège, lors d'absences pour maladie ou accident, de faire examiner à ses frais (déplacement, frais de séjour et examen médical) tout salarié par un médecin de son choix et d'exiger une certificat médical.

18.06 Vêtements de travail

a) Le salarié ne doit pas porter des vêtements qui peuvent être happés par les machines.

Le salarié doit porter des vêtements et des bottes ou souliers appropriés.

b) Le salarié est responsable des vêtements de travail qui lui sont personnellement fournis par l'Employeur et ces vêtements peuvent être remplacés par l'Employeur, s'il y a évidence pour ce dernier, d'une usure résultant d'une utilisation normale.

Les vêtements de travail procurés par l'Employeur à plus d'un salarié, du fait qu'ils sont fournis pour un poste de travail donné, sont de la responsabilité de tous les salariés affectés à ce poste de travail et ces vêtements peuvent être remplacés par l'Employeur, s'il y a évidence pour ce dernier, d'une usure résultant d'une utilisation normale.

c) L'Employeur fournit gratuitement des salopettes aux salariés exerçant l'une des fonctions suivantes:

- Préposé à la colle;
- Mécanicien;
- Aiguiseur;
- Graisseur.

d) Tablier

L'Employeur fournit gratuitement un tablier aux salariés exerçant l'une des fonctions suivantes :

- Opérateur de colleuses "A" et "B";
- Brasseur-vérificateur au jointer;
- Opérateur du fusil à colle.

e) Gants de travail

L'Employeur fournit des gants de travail aux salariés qui travaillent aux (encolleuses), aux jointeurs ou à ceux qui ont accès direct à la colle. Sur remise de la paire usée et détériorée, l'Employeur remplace les gants.

f) Bottes de travail

Les salariés exerçant l'une des fonctions suivantes ont droit à deux (2) paires de bottes de travail par année:

- Opérateur de scie à chaîne;
- Opérateur à l'écorceuse; *sui*
- Dérouleur; *sui*
- Centreur;
- Opérateur de scie à cœur;
- Opérateur de bouilloires; *sui*
- Mécanicien;
- Préposé à la colle.

*Util ne d'intenté
bottes payés aux salariés autres
qui ont fait leur période
de probation, etc.*

L'Employeur assume 50% du coût réellement encouru relativement à l'achat des bottes de travail sur présentation d'une pièce justificative.

ARTICLE 19 DISCIPLINE

19.01

Dans tous les cas d'impositions de mesures disciplinaires, l'Employeur avise le Syndicat.

19.02

Lorsqu'il s'agit d'une réprimande écrite, d'une suspension ou d'un congédiement, l'Employeur remet au salarié l'avis de sanction dans les quarante-huit (48) heures suivant son imposition avec copie au Syndicat.

19.03

Tout avis de sanction disciplinaire apparaissant au dossier d'un salarié n'est pas invoqué contre lui si au cours des douze (12) mois de travail précédents, il n'y a aucune inscription disciplinaire enregistrée à son dossier. Si un tel avis est inscrit au dossier au cours de ces douze (12) mois l'ensemble des sanctions disciplinaires pourra être invoqué contre le salarié.

19.04

Le Syndicat encourage et incite les salariés à se conformer aux règlements d'ordre disciplinaire et aux règlements de sécurité établis par l'Employeur.

ARTICLE 20 DROITS ACQUIS

20.01

Aucun droit n'est acquis avant la ratification de cette convention collective à moins d'y être explicitement et expressément mentionné.

Droit à la grève ou au lock-out

Malgré les dispositions du paragraphe précédent, la convention collective continue de s'appliquer pendant la période de négociations jusqu'à ce qu'un renouvellement soit intervenu entre les parties ou jusqu'à ce que le droit à la grève ou au lock-out soit acquis.

Et les parties ont signé à Mont-Laurier ce _____ 1984
jour du mois de _____

LES PRODUITS FORESTIERS
HELMERIE SA WOOD INC.

LA FRATERNITE NATIONALE DES
CIMENTIERS-VERREIERS,
FORESTIERS ET TRAVAILLEURS
D'USINES, LOCAL 99

[Faint handwritten signatures]

[Faint handwritten signatures]

ARTICLE 21 DUREE DE LA CONVENTION COLLECTIVE ET DROIT DE GREVE ET
DE LOCK-OUT

21.01 Durée de la convention

La présente convention entre en vigueur à compter de la date de sa signature pour se terminer le 30 novembre 1985.

21.02 Droit à la grève ou au lock-out

Malgré les dispositions du paragraphe précédent, la convention collective continue de s'appliquer pendant la période de négociations jusqu'à ce qu'un renouvellement soit intervenu entre les parties ou jusqu'à ce que le droit à la grève ou au lock-out soit acquis.

Et les parties ont signé à Mont-Laurier ce 30 ième
jour du mois de Mai 1984.

LES PRODUITS FORESTIERS
BELLERIVE KA'N'ENDA INC.

LA FRATERNITE NATIONALE DES
CHARPENTIER-S-MENUISIERS,
FORESTIERS ET TRAVAILLEURS
D'USINES, LOCAL 99

Paul Squire
Gilles Marcotte
[Signature]
Bernard Martin

Gilles Marcotte
[Signature]
Edmond Klucner
Marie-Claude Gauthier
Michel Demers
Jean Demers

ANNEXE A

1/12/83 1/12/84 1/8/85

DEPARTEMENT DE BOIS VERT

Classificateur de billots	7.04	7.34	7.64
Opérateur à l'écorceuse	6.95	7.25	7.55
Aide à l'écorceuse (centreur)	6.63	6.93	7.23
Opérateur à la grosse dérouleuse	7.34	7.64	7.94
Substitut aux dérouleuses (scie à coeurs)	6.83	7.13	7.43
Coordinateur à la grosse dérouleuse	6.68	6.98	7.28
Aide coordinateur à la grosse dérouleuse	6.63	6.93	7.23
Pileur arrière à la grosse dérouleuse	6.58	6.88	7.18
Opérateur à la petite dérouleuse	7.19	7.49	7.79
Aide opérateur à la petite dérouleuse (centreur)	6.70	7.00	7.30
Coordinateur à la petite dérouleuse	6.63	6.93	7.23
Pileur à la petite dérouleuse	6.53	6.83	7.13
Opérateur à la déchiqueteuse	6.88	7.18	7.48
Opérateur de couteau classe "A" "B"	6.78	7.08	7.38
Pileur au couteau "A-2"	6.53	6.83	7.13
Pileur au couteau "B" - 86 et plus, vert	6.53	6.83	7.13
Opérateur de couteau remplaçant	6.78	7.08	7.38
Opérateur de couteau Classe A-2	6.90	7.20	7.50
Pileur au couteau centre "A"	6.53	6.83	7.13
Nettoyeur de billots	6.63	6.93	7.23

ANNEXE A

1/12/83 1/12/84 1/8/85

DEPARTEMENT SECHAGE ET COUPE FACF-DOS

Opérateur de couteau classe "A1"	7.19	7.49	7.79
Opérateur de couteau classe "A"	6.99	7.29	7.59
Pileur	6.42	6.72	7.02
Opérateur de couteau classe ""B1""(Bois sec)	6.83	7.13	7.43
Alimentateur (infeed) au séchoir Moore	6.63	6.93	7.23
Déchargeur (outfeed) au séchoir Moore	6.42	6.72	7.02
Alimentateur 86" et plus (infeed) au séchoir coe	6.53	6.83	7.13
Déchargeur 86" et plus (outfeed) au séchoir coe	6.53	6.83	7.13
Alimentateur de centres(infeed) au séchoir coe	6.22	6.52	6.82
Déchargeur de centres (outfeed) au séchoir coe	6.22	6.52	6.82
Transporteur	6.78	7.08	7.38

ANNEXE A

	<u>1/12/83</u>	<u>1/12/84</u>	<u>1/8/85</u>
<u>DEPARTEMENT DES CENTRES</u>			
Opérateur d'épissoir	6.53	6.83	7.13
Aide-opérateur d'épissoir	6.22	6.52	6.82
Opérateur de jointeur	6.42	6.72	7.02
Brasseur - vérificateur	6.58	6.88	7.18
Pileur - vérificateur	6.42 6.34	6.72 6.64	7.02 6.94
Opérateur de couteau Classe "B1"(centres)	6.83	7.13	7.43
Opérateur de couteau Classe "C"(centres)	6.68	6.98	7.28
Opérateur de la rapiéceuse	6.42	6.72	7.02

ANNEXE A

	<u>1/12/83</u>	<u>1/12/84</u>	<u>1/8/85</u>
<u>DEPARTEMENT DES FACES ET DES DOS</u>			
Opérateur d'épissoir de faces	6.53 6.52	6.83 6.82	7.13 7.12
Opérateur d'épissoir de dos	6.42	6.72	7.02
Aide-opérateur d'épissoir	6.22	6.52	6.82
Assortisseur sur table	6.53 6.58	6.83 6.88	7.13 7.18
Classeur de faces	6.38	6.68	6.98
Classeur de dos	6.22	6.52	6.82
Opérateur de jointeur	6.42	6.72	7.02
Brasseur et vérificateur	6.58	6.88	7.18
Pileur et vérificateur	6.58	6.88	7.18
Opérateur de couteau Classe A-2 (Bois sec)	6.90	7.20	7.50
Opérateur de couteau "B" (Bois sec)	6.78	7.08	7.38
Réparateur	6.42	6.72	7.02
Opérateur de jointeur (RICKLE)	6.58	6.88	7.18
Préposé au fusil à colle	6.58	6.88	7.18
Aide au préposé au fusil à colle	6.53	6.83	7.13

ANNEXE A

1/12/83 1/12/84 1/8/85

DEPARTEMENT DE LA PRESSE

Opérateur de la presse	7.04	7.34	7.64
Alimentateur et déchargeur (infeed-outfeed)	6.78	7.08	7.38
Opérateur de colleuse classe "A"	6.88	7.18	7.48
Opérateur de colleuse classe "B"	6.78	7.08	7.38
Serveur de centres	6.27	6.57	6.87
Transporteur	6.78	7.08	7.38
Préposé à la colle	7.04	7.34	7.64
Opérateur de couteau classe "B" (centres)	6.78	7.08	7.38

ANNEXE A

1/12/83 1/12/84 1/8/85

DEPARTEMENT DU SABLAGE

Classificateur "A"	7.19	7.49	7.79
Classificateur "B"	6.94	7.24	7.54
Vérificateur	6.63	6.93	7.23
Pileur au convoyeur, et réparateur, sableur	6.53 6.78	6.83 7.08	7.13 7.38
Opérateur de scie à dimension	6.78	7.08	7.38
Alimentateur de sableuse	6.58	6.88	7.18
Opérateur de scie à Rogner (Cut down)	6.88	7.18	7.48
Expéditeur	7.19	7.49	7.79

ANNEXE A

1/12/83 1/12/84 1/8/85

DEPARTEMENT DE L'ENTRETIEN

Mécanicien d'entretien Classe "A"	7.34	7.64	7.94
Mécanicien d'entretien Classe "B"	7.04	7.34	7.64
Aiguiseur	7.04	7.34	7.64
Graisseur	6.63	6.93	7.23
Conducteur de camion	6.78	7.08	7.38
Chauffeur de bouilloire	6.83	7.13	7.43
Aide chauffeur de bouilloire	6.63	6.93	7.23
Gardien	6.68	6.98	7.28

102 11.25
3 9.30
4 8.30
24 7.56

*lettre
à l'attente*

REEMPLACANTS GÉNÉRAUX

Remplacant général A	6.90	7.20	7.50
" " B	6.40	6.70	7.00

[Handwritten signatures]

" ANNEXE B "

LISTE DES POSTES NON AFFICHABLES

Toutes les fonctions prévues à "l'ANNEXE A " sont affichables conformément à l'article 9.01 a), à l'exception des suivantes :

- classeur dos
- aide à l'épissoir
- chargeur et déchargeur au séchoir Coe & centre

7,43#

" ANNEXE C "

EXPERIENCE DE TRAVAIL

Parmi les fonctions actuelles décrites à l'annexe A de la convention collective, l'Employeur peut exiger une expérience de travail en plus des qualifications et exigences requises selon lui pour les fonctions suivantes:

- Classificateur de billots;
- Emplois spécialisés selon l'article 9.03;
- Classificateur "A";
- Chauffeur de bouilloire avec certificat de qualification si exigé;
- Remplaçant général classe "A";
- Opérateur de dérouleuse (grosse et petite).

LETTRE D'ENTENTE

ACCUMULATION D'ANCIENNETE

L'accumulation de l'ancienneté des salariés se calcule sur la base des jours effectivement travaillés compte tenu des dispositions de la convention collective.

Pour fins d'application de la présente lettre d'entente, l'accumulation de l'ancienneté en jours travaillés se calcule à partir de la liste d'ancienneté affichée le ou vers le 25 janvier 1984.

DÉPÔT 8583-7

Dépôt N°:

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

Certificat accordé Dépôt refusé

Objet	<input type="checkbox"/> 1 ^{ère} convention <input type="checkbox"/> Renouvellement <input checked="" type="checkbox"/> Entente <input type="checkbox"/> Autres	Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances M-25566-07
Date	Signature: 85-06-07	Reception: 85-06-26
	Durée: Du _____ Au _____	Nombre de salariés régis par la convention collective: _____

Association	Employeur
<input type="checkbox"/> Déposant La Fraternité Nationale des Charpentiers-Menusiers, Forestiers et Travailleurs d'Usines, local 99 Att.: M. Gilles Michaudville 719 rue de la Madone Mont-Laurier, Qué J9L 1T3	<input type="checkbox"/> Déposant Les Produits Forestiers Bellerive-Ka'n'enda Inc Att.: M. Roger Giguère, dir. gén. 701 rue Iberville Mont-Laurier, Qué J9L 3G9
<input checked="" type="checkbox"/> Déposant, si autre que les parties Rexfor Att.: M. Roger Giguère Directeur Général 1195 rue Lavigerie Ste-Foy, Qué G1V 4N3	Région: <u>07-03</u> Activité: <u>2520 (5)</u> Affiliation: <u>10</u>

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

Remarques						
<p>ENTENTE: Modifiant les conditions de travail applicables aux salariés affectés au département de la bouilloire de l'usine de déroulage</p>						
<table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <th colspan="2">Pour le commissaire général du travail</th> </tr> <tr> <td style="width: 80%;">Signature</td> <td style="width: 20%;">Date</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">Pierrette David /sg</td> <td style="text-align: center;">85-07-12</td> </tr> </table>	Pour le commissaire général du travail		Signature	Date	Pierrette David /sg	85-07-12
Pour le commissaire général du travail						
Signature	Date					
Pierrette David /sg	85-07-12					

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

25566-07

LETTRE D'ENTENTE

ENTRE

LES PRODUITS FORESTIERS BELLERIVE-KA'N'ENDA INC.
701 rue Iberville
Mont-Laurier, Québec J9L 3G9

ET

LA FRATERNITE NATIONALE DES CHARPENTIERS-MENUISIERS
FORESTIERS TRAVAILLEURS D'USINE. Local 99
719 de la Madone
Mont-Laurier, Québec J9L 1T3

85 JUN 26 13:48
C. G. T.
QUÉBEC

Unité visée: Usine de déroulage
Département: Bouilloire

Lettre d'entente modifiant les conditions de travail applicables aux salariés affectés au département de la bouilloire de l'usine de déroulage.

1- But de la présente:

Nous conformer aux règlements qui régissent la cie pour l'opération bouilloire, et que chaque employé obtienne un plus grand nombre d'heures libres.

2- L'article 13.01 de la convention collective présentement en vigueur est modifié pour se lire comme suit:

"La semaine normale de travail pondérée est de 42 hres, et ce étalée sur 2 semaines de travail. Les salariés travaillent par alternance une semaine de 48 heures et une semaine de 36 heures.

3- L'article 14.03 est modifié pour se lire comme suit:

"Le travail autorisé et exécuté en sus des heures de la journée ou après le nombre d'heures prévues pour sa semaine de travail si le salarié s'est absenté de lui-même pendant la dite semaine pour quelque raison que ce soit, est rénuméré au taux et demi de sa classification".

4- L'ANNEXE "A" de la convention collective présentement en vigueur est modifié pour se lire comme suit:

<u>Département de l'entretien</u>	<u>Taux</u> <u>01/12/84</u>	<u>Taux</u> <u>01/08/85</u>
-----------------------------------	--------------------------------	--------------------------------

Actuels:

- chauffeur de bouilloire	7.13	7.43
- aide chauffeur de bouilloire	6.93	7.23

Taux
01/12/84

Taux
01/08/85

Nouveaux taux:

- chauffeur de bouilloire	classe #2	10.95	11.25
- " " "	classe #3	9.00	9.30
- " " "	classe #4	8.00	8.30
- Aide " " "	classe #4	7.26	7.56

NOTE: La prime de nuit de \$0.25 l'heure est maintenue (réf. article 12.01)

5. Durée:

La présente lettre d'entente entre en vigueur à compter du 13 mai 1985 et le demeure pour la durée de la convention collective actuelle liant les parties.

En foi de quoi, les parties ont signé à Mont-Laurier

ce 7 juin 1985.

LES PRODUITS FORESTIERS
BELLERIVE-KA'N'ENDA INC.

Paul Gagnon
Billis Tracette

LA FRATERNITE NATIONALE
DES CHARPENTIER-S-MENUISIERS
FORESTIERS TRAVAILLEURS
D'USINE.

Gilles Michaudville
Henri Jérôme

85837

Dépôt N°:

--	--	--	--

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

Certificat accordé Dépôt refusé

Objet	<input type="checkbox"/> 1 ^{ère} convention <input type="checkbox"/> Renouvellement <input checked="" type="checkbox"/> Entente <input type="checkbox"/> Autres	Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances M-25566-07
Date	Signature: 84-08-17 Réception: 84-08-28 Durée: Du _____ Au _____	Nombre de salariés régis par la convention collective: _____

Association	Employeur
<input type="checkbox"/> Déposant La Fraternité Nationale des Charpentiers Menuisiers Forestiers et Travailleurs d'usines local 99 Att: M. Jean-Luc Demers 719 de la Madone Mont-Laurier, Québec J9L 1T3	<input type="checkbox"/> Déposant Les Produits Forestiers Bellerive-Ka'n' enda Inc. Att: Roger Giguère 701 rue Iberville Mont-Laurier, Québec J9L 3G9
<input checked="" type="checkbox"/> Déposant, si autre que les parties Rexfor Att: Jacques Thiboutot 1195 rue de Lavigne Sainte-Foy, Québec G1V 4N3	Région: <u>07-03</u> Activité: <u>2520(5)</u> Affiliation: <u>10</u>

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

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11

Voir au verso pour les codes →

Remarques	
ENTENTE: Mme Monique Bourgeois ENTENTE: Mme Manon Brodeur	
Pour le commissaire général du travail	
Signature: Odette McMullen /ms <i>OM</i>	Date: 84-09-24

Pour renseignements

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

RECHERCHE

LETTRE D'ENTENTE

ENTRE

Manon Brodeur et la Fraternité nationale des Charpentiers-Menuisiers Forestiers et Travailleurs d'usine, local 99 (F.T.Q.-C.T.C.)

ET

Les Produits forestiers Bellerive-Ka'N'Enda Inc.

Ci-après appelé "l'employeur"

84 NOV 28 15:22

1. Attendu que madame Monique Bourgeois qui occupe le poste de commis-comptable, prévoit prendre un congé de maternité.
2. Attendu que l'employeur désire se prévaloir de la clause 10.06 de la convention collective mais qu'aucun des autres salariés ne possèdent les qualifications requises pour exécuter pleinement toutes les tâches contenues dans la fonction de commis-comptable.
3. Attendu que madame Manon Brodeur accepte d'occuper partiellement le poste de commis-comptable même si elle reconnaît ne pas posséder les qualifications et exigences requises pour occuper ledit poste.
4. Attendu que le fait pour madame Manon Brodeur d'exercer en partie la fonction de commis-comptable ne constitue pas une reconnaissance par l'employeur que Madame Brodeur possède les qualifications et exigences requises pour exercer pleinement la fonction de commis-comptable.
5. Attendu que l'employeur se réserve le droit de mettre fin à la présente entente en tout temps durant l'absence pour congé de maternité de madame Monique Bourgeois advenant que l'employeur rencontre des problèmes administratifs.
6. L'employeur, madame Manon Brodeur et le syndicat conviennent, nonobstant l'article 10.06 de la convention collective et le salaire prévu à l'annexe "A" pour la fonction de commis-comptable, que le salaire hebdomadaire à être versé à madame Manon Brodeur sera de 325 \$ par semaine pour la période où elle exercera la fonction de commis-comptable durant le congé de maternité de madame Monique Bourgeois.

Fait à Mont-Laurier le Mois de Mars 1984.

LES PRODUITS FORESTIERS
BELLERIVE-KA'N'ENDA INC.

LA FRATERNITE NATIONALE DES
CHARPENTIER-SMENUISIERS,
FORESTIERS ET TRAVAILLEURS
D'USINES, LOCAL 99
719, de la Madone
Mont-Laurier

[Signature]

[Signature]

Julie Coctel

Genevieve Chagnon

[Signature]

MANON BRODEUR

LETTRE D'ENTENTE

BOTTES DE TRAVAIL

Pour les salariés autres que ceux visés à l'article 18.06 paragraphe f), l'employeur maintient la politique actuelle quant au paiement de boîtes de travail pour les salariés qui ont complété leur période de probation.

Les parties ont signé ce 30^e jour de mai 1984 à Mont-Laurier

PRODUITS FORESTIERS
BELLERIVE-KA'N'ENDA INC

FRATERNITÉ NATIONALE DES
CHARPENTIER-MENUISIERS, FORESTIERS
ET TRAVAILLEURS D'USINE, LOCAL 99 (FTQ)

Joseph Guine
Gilles Maréchal
[Signature]
Bernard Chénier

Hélène Maunthor
S. C. T. amie, Véronique
Gilbert Deschamps
Marcelle Gauthier
Michel Demers
José Comas