



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

DÉPÔT

02796-1

Dépôt N°: 8 4 0 7 3 4 2

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	Reception	Durée	Du	Au	Nombre de salariés régis par la convention collective
	84-06-27	84-07-09		84-06-27	86-06-14	125

Association	Employeur
<input type="checkbox"/> Déposant Fraternité Nationale des Charpentiers-Menuisiers, forestiers et travailleurs d'usines Local 99 719, de la Madone Mont Laurier QC J9L 1T7	<input type="checkbox"/> Déposant Chassé Incorporé 601, Route Chassé Ste-Marie de Beauce QC G6E 3B8 273-387-5441
<input checked="" type="checkbox"/> Déposant, si autre que les parties Fraternité Nationale des Charpentiers-Menuisiers, forestiers et travailleurs d'usines 3750, Boul. Crémazie est suite 200 Montréal QC H2A 1B0 ATT: M. Michel Perras	Région <u>03-03</u> Activité <u>2513 (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

Pour le commissaire général du travail	
Signature	Date
<i>Therese Demers</i>	84-07-20

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

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

ENTRE: CHASSÉ INC.
 ayant sa place d'affaires
 601, Route Chassé
 C.P. 610
 Sainte-Marie de Beauce
 (Québec) G6E 3B8

ci-après appelée:
 "L'EMPLOYEUR"

RA

13
12
11
10
9
8
7
6
5
4
3
2
1

ET: LA FRATERNITE NATIONALE DES
 CHARPENTIER-S-MENUISIERS, FORESTIERS
 ET TRAVAILLEURS D'USINES
 Section locale 99 (F.T.Q. - C.T.C.)
 719, de la Madone
 Mont-Laurier, (Québec)
 J9L 1T3

ci-après appelée:
 "LE SYNDICAT"

TABLE DES MATIERES

<u>ARTICLES</u>	<u>PAGES</u>
1- But de la convention	1
2- Définition des termes	1
3- Reconnaissance et juridiction	3
4- Régime syndical	4
5- Délégués syndicaux, représentant syndical et comité de négociation...	5
6- Congés syndicaux et tableaux d'affichage	7
7- Droits de la direction	8
8- Mesures disciplinaires	8
9- Procédure des griefs et arbitrage	9
10- Ancienneté	11
11- Salaires	15
12- Procédure de promotion, mutation, transfert, poste vacant	17
13- Présentation au travail et rappel au travail	18
14- Heures de travail et temps supplémentaire	19
15- Jours de fête	21
16- Vacances	22
17- Congés sociaux	24
18- Sécurité et santé	25
19- Assurance collective	27
20- Dispositions diverses	28
21- Durée	29
Annexe A: Liste des salaires - scierie	31
Annexe B: Liste des salaires - planage	32
Annexe C: Liste des salaires - palettes et boîtes en bois	33
Annexe C: Liste des salaires - chauffeur de bouilloire	34

ARTICLE 1 - BUT DE LA CONVENTION

1.01 Le but de cette convention, dans l'intérêt mutuel de l'Employeur et du salarié, est d'établir des relations de travail harmonieuses, des conditions de travail justes et équitables, des mécanismes de règlement pour les différends qui pourraient survenir au cours de la présente convention.

- 1.02
- a) Il n'y aura ni grève, ni arrêt ou ralentissement de travail causé ou appuyé par le Syndicat ou ses membres, ni de lockout par l'Employeur tant que cette convention sera en vigueur.
 - b) Tout salarié prenant part ou incitant une grève, arrêt ou ralentissement concerté ou non, ou restriction à la production, pourrait être sujet à des mesures disciplinaires en conformité avec l'article 142 du Code du Travail pendant la durée de la convention.

ARTICLE 2 - DEFINITION DES TERMES

2.01 a) Salarié à l'essai

Pour les fins de la présente convention collective, un salarié à l'essai se définit comme étant celui qui n'a pas terminé la période de probation prévue à l'article 10.02 des présentes.

b) Salarié régulier

Pour les fins de la présente convention collective, un salarié régulier se définit comme étant celui qui a terminé la période de probation prévue à l'article 10.02 des présentes.

2.01

c) Salarié à temps partiel

Pour les fins de la présente convention collective, un salarié à temps partiel se définit comme étant celui qui n'a pas le même horaire et/ou le même nombre d'heures de travail par semaine qu'un salarié régulier, excluant les employés affectés à la production.

d) Jour

Jour ouvrable.

e) Mesures disciplinaires

Pour les fins de la présente convention collective, une mesure disciplinaire se définit comme étant une réprimande écrite, une suspension, un congédiement ou un renvoi.

f) Grief

Toute mésentente relative à l'interprétation ou à l'application de la convention collective.

g) Représentant syndical

Désigne les agents d'affaires et/ou autres permanents syndicaux désignés par le Syndicat.

h) Chef d'équipe

Tout salarié qui, à la demande expresse de l'Employeur, exerce en plus de son métier ou de son emploi, des fonctions de surveillance, de coordination ou de direction du travail. Tel salarié n'a cependant pas le pouvoir d'embaucher, d'administrer des mesures disciplinaires ni de mettre les salariés à pied.

2.01

i) Département

Pour les fins de la présente convention collective, les activités de l'Employeur sont divisées en trois (3) départements, à savoir:

1. Scierie,
2. Planage,
3. Palettes et boîtes en bois.

j) Conjoint

Tel que défini dans la loi sur les normes du travail.

ARTICLE 3 - RECONNAISSANCE ET JURIDICTION

3.01

L'Employeur reconnaît la Fraternité nationale des charpentiers-menuisiers, forestiers et travailleurs d'usines, section locale 99 comme le seul agent négociateur de ses salariés au sens du Code du Travail tel qu'il appert à l'accréditation émise par le Ministère du travail de la province de Québec, le 15 septembre 1983, mais prenant effet le 17 novembre 1983.

3.02

Tout employé non membre de l'unité de négociation ne peut accomplir du travail habituellement fait par les salariés de l'unité de négociation qui aurait comme conséquence de causer des mises à pied, empêcher le rappel ou de diminuer les heures régulières de travail des salariés, à l'exception des contremaîtres qui peuvent travailler dans les cas d'urgence, étant les cas où les contremaîtres doivent travailler pour assurer la continuité des opérations, ou dans un but éducationnel ou d'entraînement.

3.03 L'Employeur doit faire visiter au nouveau salarié son poste de travail et il l'informe de son occupation et de ses responsabilités. De plus, l'Employeur remet une note écrite au délégué du département.

ARTICLE 4 - REGIME SYNDICAL

4.01 Tout salarié qui, lors de la signature de la présente convention, est membre en règle du Syndicat, devra comme condition du maintien de son emploi, le demeurer jusqu'à l'expiration de la présente convention.

4.02 Tout salarié qui, après la signature de la présente convention, deviendra membre en règle du Syndicat devra, comme condition du maintien de son emploi, le demeurer jusqu'à l'expiration de la présente convention.

4.03 De plus, tout salarié embauché par l'Employeur après la signature de la présente convention devra, comme condition du maintien de son emploi, adhérer au Syndicat, à l'expiration de la période de probation définie à la présente convention et demeurer membre en règle du Syndicat jusqu'à l'expiration de la présente convention.

4.04 L'Employeur s'engage à déduire du salaire de chaque salarié la cotisation hebdomadaire payable au Syndicat de même que dans le cas d'un nouveau membre du Syndicat.

L'Employeur n'a pas à percevoir une cotisation syndicale arriérée.

4.05 Toutes les sommes déduites par l'Employeur en vertu des dispositions de l'article 4.04 seront remises au Syndicat mensuellement dans les quinze (15) jours qui suivront la dernière déduction, par chèque payable à La Fraternité Nationale des Charpentiers-Menusiers, Forestiers et Travailleurs d'Usines, section locale 99. Chaque remise sera accompagnée d'une liste en duplicata indiquant les noms de chaque salarié et le montant déduit à l'égard de chaque salarié.

4.06 Le Syndicat avise par écrit l'Employeur du montant de la retenue hebdomadaire à prélever sur le salaire de chaque salarié faisant partie de l'unité de négociation. Lorsque le montant de la retenue est modifié, le Syndicat en fait part à l'Employeur deux (2) semaines avant l'entrée en vigueur du nouveau taux.

ARTICLE 5 - DELEGUES SYNDICAUX, REPRESENTANT SYNDICAL ET COMITE DE NEGOCIATION

5.01 Le Syndicat a le droit d'être représenté par un délégué syndical par département dont la nomination, la reconnaissance, la fonction ainsi que l'ancienneté préférentielle sont stipulées ci-dessous. De plus, en cas de quart de soir, un seul délégué syndical pour l'ensemble de l'entreprise représente le Syndicat.

a) Nomination

Le ou les délégué(s) syndical(aux) est (sont) nommé(s) parmi les salariés réguliers à l'emploi de l'Employeur.

b) Reconnaissance

Le Syndicat avise par écrit l'Employeur du nom du/ou des délégué(s) syndical(aux) et maintient cet avis à jour. De même, le Syndicat avise par écrit l'Employeur du nom de ses représentants syndicaux.

5.01

b) Reconnaissance (suite)

D'autre part, l'Employeur avise le Syndicat par écrit des noms des personnes à qui les délégués et/ou le représentant syndical doivent s'adresser et maintient, lui aussi, cette liste à jour.

c) Fonction des délégués syndicaux

Le ou les délégué(s) syndical(aux) sont dûment autorisés à voir à l'application de la présente convention collective, à cet effet, le ou les délégué(s) syndical(aux) peut(vent), sans perte de salaire, durant ses ou (leurs) heures normales de travail, s'acquitter de ses (leurs) responsabilités syndicales, mais après avoir reçu l'autorisation du supérieur immédiat, telle autorisation ne pouvant être refusée sans motif valable. Dans un tel cas, le délégué syndical peut avoir recours à la procédure de grief.

d) Ancienneté préférentielle

Les parties conviennent que le ou les délégué(s) syndical(aux) bénéficie(nt) de l'ancienneté préférentielle, c'est-à-dire qu'il(s) est(sont) le(s) dernier(s) mis à pied et le(s) premier(s) rappelé(s) au travail à la condition qu'il(s) soit(ent) qualifié(s) pour accomplir la tâche disponible.

Une période d'entraînement de cinq (5) jours est accordée en cas de mutation ou de transfert.

5.02

Comité de négociation

Le comité de négociation est formé de huit (8) personnes, composé comme suit:

- trois (3) représentant l'Employeur;

5.02 Comité de négociation (suite)

- cinq (5) représentant le Syndicat, y compris le représentant extérieur. Outre ce dernier, les quatre (4) autres membres sont désignés par les membres du Syndicat, à raison d'un (1) par département et un (1) pour tous les quarts de soir.

5.03 Représentant syndical

- a) Sur rendez-vous, l'Employeur s'engage à recevoir à ses bureaux, le représentant syndical du Syndicat afin de discuter de tout sujet d'intérêt pour les membres du Syndicat.
- b) Les représentants dûment accrédités du Syndicat ont droit, sans nuire, de visiter toutes les opérations de l'Employeur. Ils doivent aviser le directeur général du département ou son remplaçant au moment de leur arrivée et lui présenter leur carte de créance.

ARTICLE 6 - CONGES SYNDICAUX ET TABLEAUX D'AFFICHAGE

- 6.01 A la demande du représentant syndical, l'Employeur accorde un congé sans solde à un maximum d'un (1) membre du Syndicat par département pour participer à une activité du Syndicat, en autant que les opérations de la compagnie le permettent.
- 6.02 La demande doit être faite par écrit en mentionnant la date de départ du salarié, le motif et la durée de l'absence prévue. Elle doit parvenir à l'Employeur au moins cinq (5) jours avant le départ prévu du ou des salarié(s).
- 6.03 Durant la période d'absence, le salarié désigné à l'article 6.02 continue d'accumuler son ancienneté.

6.04 L'affichage se fait au tableau prévu à cet effet. Le Syndicat peut y afficher toute communication légale et non discriminatoire.

ARTICLE 7 - DROITS DE LA DIRECTION

7.01 Tous les pouvoirs de direction, à moins d'être expressément limités par la présente convention, sont réservés exclusivement à l'Employeur.

ARTICLE 8 - MESURES DISCIPLINAIRES

- 8.01
- a) Toute mesure disciplinaire, telle que définie à l'article 2.01 e), est soumise à la procédure des griefs et à l'arbitrage s'il y a lieu; dans ce cas, le fardeau de la preuve incombe à l'Employeur.
 - b) Une copie de la mesure disciplinaire est transmise immédiatement au salarié et acheminée dans les plus brefs délais au représentant syndical.
 - c) Toute mesure disciplinaire est rayé du dossier du salarié concerné après neuf (9) mois de la date à laquelle elle a été formulée, si aucune autre mesure disciplinaire de même nature n'a été inscrite au dossier du salarié après cette date.

Toute mesure disciplinaire sur laquelle le salarié aura gain de cause sera retirée de son dossier.

8.02 Dans tous les cas de mesures disciplinaires, l'avis écrit prévu à l'article 8.01 b) doit mentionner le motif à l'appui de la mesure disciplinaire.

ARTICLE 9 - PROCEDURE DES GRIEFS ET ARBITRAGE

9.01 Le salarié seul ou le salarié accompagné de son délégué syndical ou le représentant syndical peut formuler ou présenter tout grief pour enquête et règlement. Toutefois, le grief doit être contre-signé par le délégué syndical.

9.02 Première étape

Tout grief doit être soumis par écrit au contremaître du salarié dans les dix (10) jours de la date à laquelle ledit grief prend naissance.

Le contremaître aura cinq (5) jours depuis la date de présentation du grief pour communiquer sa réponse par écrit.

9.03 Deuxième étape

Si la réponse du contremaître n'est pas jugée satisfaisante ou s'il n'a pas communiqué sa réponse dans les délais prévus, le grief doit alors être soumis au directeur du département par le représentant syndical dans les dix (10) jours suivants.

Le directeur du département aura alors cinq (5) jours depuis la date de soumission du grief à la deuxième étape pour communiquer sa réponse par écrit au représentant syndical.

9.04 Dans le cas où le représentant syndical présente le grief par écrit, il le fait directement à la deuxième étape et ce, dans les dix (10) jours de la date à laquelle ledit grief prend naissance.

Le directeur du département doit alors communiquer sa réponse conformément à l'article 9.03.

9.05

Arbitrage

Si le grief ne se règle pas dans les délais prévus ci-haut ou si le directeur du département ne rend pas sa décision dans les délais prévus à l'article 9.03 ou si celle-ci n'est pas jugée satisfaisante, le représentant syndical ou l'Employeur peut alors, dans les dix (10) jours suivant l'échéance des délais prévus audit paragraphe 9.03, référer le grief à l'arbitrage selon la procédure suivante:

- a) Les parties tentent de s'entendre sur le choix d'un arbitre dans les dix (10) jours suivant la demande d'arbitrage. A défaut d'entente ou d'agir sur le choix d'un arbitre, l'une ou l'autre des parties peut faire une demande au Ministère du Travail d'en nommer un d'office.
- b) L'arbitre doit rendre sa décision dans les trente (30) jours suivant l'audition du grief, à moins que les parties ne consentent par écrit à extensionner ce délai, d'un nombre de jours précis. La sentence arbitrale est finale et lie les parties.
- c) L'arbitre ne fait qu'interpréter ou appliquer les dispositions de la convention collective et ne peut en aucun cas la modifier.
- d) Les honoraires et frais de l'arbitre sont payés à parts égales par les parties au litige. L'arbitre ne peut réclamer tels honoraires ou frais s'il n'a pas rendu sa décision.
- e) A toute étape au cours de la procédure du mécanisme du règlement des griefs, une entente peut être arrêtée par écrit entre le Syndicat et l'Employeur, et telle entente lie les parties au litige au même titre qu'une décision arbitrale.

9.05

f) Dans le cas de mesures disciplinaires, l'arbitre peut confirmer, modifier ou casser la décision de l'Employeur, il peut, le cas échéant, y substituer la décision qui lui paraît juste et raisonnable compte tenu de toutes les circonstances de l'affaire; de plus l'arbitre peut ordonner le remboursement du salaire perdu à cause de la suspension ou du congédiement, sous réserve que le montant ne doit pas être supérieur à ce que le salarié aurait effectivement gagné moins les revenus qu'il a reçus d'ailleurs.

L'arbitre peut ajouter à un tel montant un intérêt à un taux légal.

g) Lorsque plusieurs griefs individuels et de même nature sont soulevés, ils peuvent être soumis et traités ensemble.

h) Toute correspondance entre l'Employeur et le Syndicat est expédiée sous pli recommandé et la date du cachet postal fait foi de la date de l'avis: le récépissé du bureau de poste sert d'accusé de réception.

ARTICLE 10 - ANCIENNETE

10.01

L'ancienneté signifie la durée d'emploi continu calculée en année, mois et jours de travail pour l'Employeur, par département, tel que défini à l'article 2.01 i) des présentes, depuis la date d'embauchage du salarié par l'Employeur.

10.02

L'ancienneté d'un salarié ne sera reconnue par l'Employeur qu'à compter du jour où le salarié aura été à l'emploi de l'Employeur dans l'un de ses départements pendant trente (30) jours non nécessairement consécutifs à l'intérieur d'une période de cinquante (50) jours. Une fois complétée, cette période est comptée aux fins de calcul de l'ancienneté.

10.02

(suite)

Cependant, l'ancienneté d'un salarié au département des palettes ne sera reconnue qu'à compter du jour où tel salarié aura complété une période de quatre-vingt-dix (90) jours travaillés dans le département des palettes à l'intérieur d'une période de six (6) mois à compter de sa première date d'embauche.

Une fois complétée, cette période est comptée aux fins de calcul de l'ancienneté.

Pendant sa période de probation, le salarié congédié, déplacé ou mis à pied ne peut se prévaloir de la procédure des griefs.

Une fois sa période de probation complétée, le nom du salarié est inscrit sur la liste d'ancienneté.

10.03

Les étudiants ne sont pas assujettis à la présente convention. L'Employeur revisera la liste d'ancienneté une fois par six (6) mois et copie de cette liste révisée sera affichée par l'Employeur et remise au délégué syndical.

Une contestation au sujet du rang d'ancienneté d'un salarié doit se faire par écrit dans les dix (10) jours suivant l'affichage de la liste d'ancienneté.

Le salarié doit soumettre une preuve de l'erreur pour que celle-ci soit corrigée.

Après ces dix (10) jours ou une fois les corrections faites, cette liste est considérée comme officielle et finale.

10.04

Un salarié perd son ancienneté dans les cas suivants:

1. S'il est congédié pour cause;
2. S'il quitte volontairement son emploi;
3. S'il s'absente plus d'un (1) jour sans permission ou avertissement;
4. Le salarié mis à pied et non rappelé au travail dans une période équivalente à sa période d'ancienneté générale avec un maximum de douze (12) mois s'il a moins d'un (1) an d'ancienneté, et de dix-huit (18) mois pour un salarié ayant (1) an et plus d'ancienneté;
5. S'il ne se présente pas au travail dans les cinq (5) jours de la date de la mise à la poste, par courrier recommandé, d'un avis de rappel à sa dernière adresse connue;

En tout temps, il incombe au salarié d'aviser l'Employeur d'un changement d'adresse;

6. Le salarié absent pour cause de maladie ou accident durant plus de six (6) mois pour un salarié ayant moins d'un (1) an d'ancienneté, et de dix-huit (18) mois pour un salarié ayant plus d'un (1) an d'ancienneté, à moins que ce ne soit pour cause de maladie industrielle ou d'accident de travail;

Dans ce cas précis de maladie industrielle ou d'accident de travail, le salarié cesse d'accumuler son ancienneté à la fin de la période prévue ci-dessus, mais la conserve.

L'Employeur se réserve le droit après consultation avec le Syndicat de prolonger ces dites périodes.

- 10.05 Un salarié accumule son ancienneté pour une période de douze (12) mois, s'il est à l'emploi du Syndicat.
- Après cette période, le salarié cessera d'accumuler son ancienneté mais ne la perdra pas.
- Durant cette période, le salarié peut faire valoir son ancienneté pour réintégrer un poste compris dans l'unité de négociation.
- Une fois cette période de douze (12) mois de calendrier terminée, il ne peut réintégrer un poste compris dans l'unité de négociation que s'il y a un poste vacant seulement.
- 10.06 Un salarié transféré dans un poste ne faisant pas partie de l'unité de négociation continue d'accumuler son ancienneté pour une période de douze (12) mois.
- Après cette période, le salarié cessera d'accumuler son ancienneté mais ne la perdra pas.
- Durant cette période, le salarié peut faire valoir son ancienneté pour réintégrer un poste compris dans l'unité de négociation.
- Une fois cette période de douze (12) mois de calendrier terminée, il ne peut réintégrer un poste compris dans l'unité de négociation que s'il y a un poste vacant seulement.
- 10.07 Avant d'embaucher tout nouveau salarié ou un étudiant, l'Employeur doit rappeler au travail les salariés réguliers ou mis à pied par ordre d'ancienneté, en autant qu'ils possèdent les aptitudes nécessaires à remplir les exigences de la tâche.

10.08 Lorsqu'une mise à pied doit être effectuée, le salarié ayant le moins d'ancienneté dans le département concerné est mis à pied le premier, en autant qu'un salarié ayant plus d'ancienneté que lui possède les aptitudes nécessaires à remplir les exigences de la tâche.

Lorsqu'un rappel au travail doit être effectué, le salarié ayant le plus d'ancienneté dans le département concerné est rappelé au travail le premier, en autant qu'il possède les aptitudes nécessaires à remplir les exigences de la tâche.

10.09 Lorsque l'Employeur procède à une fermeture définitive d'un département, les salariés touchés par la fermeture dudit département, peuvent si leur ancienneté générale leur permet, aller déplacer un salarié ayant moins d'ancienneté générale dans un autre département, en autant qu'ils possèdent les aptitudes nécessaires à remplir les exigences de la tâche.

10.10 Les salariés affectés aux bouilloires bénéficient de l'ancienneté générale.

ARTICLE 11 - SALAIRES

11.01 Les taux de salaire en vigueur pour la durée de la présente convention sont ceux apparaissant aux Annexes "A, B, C, D", celles-ci faisant partie de la convention.

11.02 Le salarié est payé pour chaque heure ou fraction d'heure travaillée pour le compte de l'Employeur ou, pour chaque heure ou fraction d'heure où le salarié est maintenu à la disposition de l'Employeur pour travailler, conformément aux taux mentionnés aux annexes des salaires.

- 11.03 Lorsqu'à la demande de l'Employeur un salarié est affecté temporairement à une tâche autre que sa tâche habituelle, il reçoit le taux de salaire de sa tâche habituelle si le taux de salaire de sa nouvelle tâche est inférieur aux taux de sa tâche habituelle. Toutefois, il reçoit le taux de salaire de la nouvelle tâche si ce taux est supérieur à celui de sa tâche habituelle.
- 11.04 Advenant le cas où le salarié est transféré à une fonction dont le taux horaire est moins élevé de préférence à une mise à pied, faute de travail, ledit salarié est rémunéré au taux horaire de la fonction à laquelle il est transféré.
- 11.05 Le salaire est remis au salarié par chèque au plus tard le jeudi de chaque semaine, pour la semaine de travail se terminant le samedi soir précédent, à minuit.
- 11.06 L'Employeur doit remettre au salarié, avec chaque paiement du salaire, un bulletin de paye qui comporte les mentions suivantes:
1. les nom et prénom du salarié;
 2. le numéro d'assurance sociale du salarié;
 3. le nom et l'adresse de l'Employeur;
 4. la date du paiement et la période de travail qui correspond au paiement;
 5. le nombre d'heures régulières de travail;
 6. le nombre d'heures supplémentaires de travail;
 7. le salaire horaire régulier;
 8. le salaire brut;
 9. les déductions faites;
 10. le montant net payé.

11.06

(suite)

Les mentions apparaissant aux numéros deux (2) et quatre (4) seront inscrites sur le bulletin de paye dès que l'Employeur aura l'équipement comptable nécessaire à cette fin.

ARTICLE 12 - PROCEDURE DE PROMOTION, MUTATION, TRANSFERT, POSTE VACANT

12.01

L'ancienneté ainsi que les aptitudes nécessaires à remplir les exigences du travail sont les critères déterminants lors de promotion, mutation, transfert ou lorsqu'un poste devient vacant.

- a) Le poste offert est affiché sur les tableaux d'affichage de l'Employeur durant une période de cinq (5) jours. Durant cette période, l'Employeur affecte le salarié de son choix sur le poste.
- b) Le salarié qui désire appliquer sur le poste appose son nom sur l'avis. En l'absence d'un salarié pouvant se conformer aux exigences du présent article, le délégué syndical pourra inscrire le nom dudit salarié.
- c) Le nom du salarié choisi est affiché sur les tableaux d'affichage de l'Employeur durant une période de cinq (5) jours suivant la fin de la période prévue en a) ci-dessus.

10.02

Dans tous les cas de promotion, de mutation, de transfert, ou de poste vacant, le salarié appelé à passer d'une fonction à une autre bénéficie d'une période d'essai de dix (10) jours. Au cours de cette période d'essai:

Le salarié peut réintégrer son ancien poste sans perte d'ancienneté. De plus, le salarié jugé inapte par l'Employeur à remplir telle fonction, retourne à son ancien poste sans perte d'ancienneté.

ARTICLE 13 - PRESENTATION AU TRAVAIL ET RAPPEL AU TRAVAIL

13.01 Le salarié appelé à travailler moins longtemps que la journée régulière a droit à au moins trois (3) heures de salaire à son taux régulier.

En cas de panne électrique provenant du réseau d'Hydro-Québec, le salarié qui a travaillé moins de trois (3) heures dans sa journée normale de travail reçoit à titre d'indemnité, trois (3) heures de salaire à son taux régulier.

En cas de bris de machinerie, le salarié qui a travaillé moins de trois (3) heures par demi-journée, reçoit à titre d'indemnité, trois (3) heures de salaire à son taux régulier par demi-journée que dure le bris.

13.02 Pour avoir droit à l'indemnité prévue dans les alinéas précédents, le salarié doit être à la disposition de l'Employeur qui peut l'affecter à d'autres tâches que sa tâche habituelle.

13.03 La rémunération prévue aux paragraphes 13.01 et 13.02 n'est pas payable si l'empêchement de débiter la journée ou l'arrêt de travail est dû à une raison indépendante de la volonté de l'Employeur, sauf pour les bris de machinerie et les pannes électriques.

13.04 Tout employé qui, à la demande de la compagnie, est rappelé d'urgence au travail en dehors de ses heures régulières de travail est rémunéré à son taux de salaire majoré de 100% et a droit à une rémunération minimale de quatre (4) heures de travail à son taux de salaire régulier.

Dans un tel cas, l'Employeur ne peut demander au salarié d'effectuer du travail autre que celui pour lequel il a été appelé.

ARTICLE 14 - HEURES DE TRAVAIL ET TEMPS SUPPLEMENTAIRE

14.01 Pour le salarié du quart de jour, la semaine normale de travail est de quarante-quatre (44) heures, du lundi au vendredi, la journée normale de travail est de neuf (9) heures, du lundi au jeudi inclusivement, répartie de 7h00 à 17h00 et le vendredi de huit (8) heures répartie de 7h00 à 16h00.

Le salarié du quart de jour a droit à un arrêt d'une heure pour le repas. Il a aussi droit à une période de repos de quinze (15) minutes dans l'avant-midi et de dix (10) minutes dans l'après-midi.

14.02 Le salarié affecté à un travail de préparation d'équipe doit à la demande de l'Employeur et ce, pour un maximum d'une (1) heure, se présenter avant le début de la journée normale de travail. Il est alors rémunéré à taux et demi de sa classification.

14.03 Pour le salarié du quart de soir, la semaine normale de travail est de quarante-quatre (44) heures, du lundi soir au samedi matin. La journée normale de travail est de neuf (9) heures, du lundi au jeudi, répartie de 17h15 à 2h15, et le vendredi de huit (8) heures répartie de 16h00 à 0h00.

Le salarié du quart de soir a droit à un arrêt d'une demi-heure pour le repas et période de repos.

14.04 Les chauffeurs de bouilloires lorsqu'ils travaillent comme chauffeurs de bouilloires sont soumis à un horaire spécial convenu entre les salariés impliqués et l'Employeur.

- 14.04 (suite)
Lorsque les chauffeurs de bouilloires travaillent à une autre tâche que celle de chauffeur de bouilloire, ils sont soumis à la semaine et aux heures normales de cette tâche. Toutefois, ils sont réputés être au travail pour une période de quarante-quatre (44) heures dans la semaine et sont rémunérés comme tel au taux régulier de chauffeur de bouilloire.
- 14.05 Tout travail effectué en plus et en dehors de la journée normale de travail et de la semaine normale de travail est rémunéré au taux de salaire majoré de 50%.
- 14.06 Tout travail effectué dans les conditions suivantes:
- le samedi après huit (8) heures de travail;
 - le dimanche;
- est rémunéré au taux de salaire majoré de 100%.
- Cet article ainsi que l'article 14.05 ne s'appliquent pas aux chauffeurs de bouilloires réguliers lorsque ceux-ci opèrent la bouilloire.
- 14.07 Le salarié appelé à travailler dans les conditions décrites à l'article 14.06 ci-dessus, reçoit une rémunération minimale équivalente à quatre (4) heures à son taux de salaire régulier.
- 14.08 Lorsqu'il y a du temps supplémentaire à effectuer, l'Employeur demande d'abord au salarié qui travaille habituellement sur la machine d'effectuer le travail en temps supplémentaire.

ARTICLE 15 - JOURS DE FETE

15.01 Tout salarié couvert par la présente convention collective de travail et qui a complété la période de probation prévue à l'article 10.02 a droit à une journée de salaire payé à son taux régulier, pour chacune des fêtes plus bas mentionnées à la condition qu'il soit présent au travail la veille et le lendemain de la fête;

- le Jour de l'An
- le 2 janvier
- le lundi de Pâques
- la St-Jean Baptiste
- la Confédération
- la Fête du Travail
- l'Action de Grâce
- le 24 décembre
- le Jour de Noël
- le 26 décembre
- le 31 décembre

15.02 Si un des congés ci-haut mentionnés tombe un jour non ouvrable sa célébration sera reportée au premier jour ouvrable précédant ou suivant après entente entre l'Employeur et le Syndicat.

15.03 Si un jour de fête chômé et payé tombe dans la période de vacances d'un salarié, celui-ci recevra alors une journée additionnelle de vacances ou prendra ce jour de congé à une autre date après entente avec l'Employeur.

15.04 Un salarié appelé à travailler lors d'un congé férié chômé prévu à l'article 15.01 ci-dessus est rémunéré à son taux de salaire majoré de 50%, en plus de l'indemnité équivalente prévue à l'article 15.01 ci-dessus.

- 15.05 Pour les chauffeurs de bouilloires, en cas d'un jour férié, chômé et payé qui est reporté, la rémunération prévue à 15.04 ci-dessus ne sera payé que pour la date précise de la fête.
- 15.06 L'employé absent pour maladie, accident et accident de travail ne perd toutefois pas son jour de fête. Dans un tel cas, l'Employeur versera sur la première paye régulière qui suit son retour au travail la différence, s'il y a lieu, entre ce à quoi il aurait eu droit s'il avait été au travail et ce qu'il a reçu sous forme de prestations.
- 15.07 En cas de maladie du salarié appuyé d'un certificat médical, le salarié doit avoir travaillé une journée dans les dix (10) jours qui précèdent ou qui suivent le jour férié pour avoir droit à l'indemnité.

ARTICLE 16 - VACANCES

- 16.01 Tous les salariés auront droit à deux (2) semaines de vacances. La période de vacances coïncide habituellement avec les vacances de la Construction du Québec, à moins d'entente entre la compagnie et les employés concernés.
- Les vacances additionnelles sont prises entre le premier (1er) septembre et le premier (1er) juin, à tour de rôle selon l'ordre d'ancienneté par département.
- 16.02 a) Tout salarié régi par la présente convention a droit à des vacances chômées et payées sur la base des gains bruts gagnés au cours d'une année s'étendant du premier (1er) mai au trente (30) avril de l'année suivante.

- 16.02 b) Selon la durée des services continus au trente (30) avril de l'année en cours, les salariés bénéficient de la rémunération de congé suivante:

<u>Ancienneté</u>	<u>Congé</u>	<u>Indemnité</u>
de (1) jour à un (1) an	Un jour de congé par mois, maximum (10) jours	4%
De un (1) an à deux (2) ans	Deux (2) semaines	4%
De trois (3) ans à quatre (4) ans	Deux (2) semaines	5%
De cinq (5) ans à huit (8) ans	Trois (3) semaines	7%
De neuf (9) ans à onze (11) ans	Trois (3) semaines	8%
Douze (12) ans et plus	Quatre (4) semaines	9%

- 16.03 La durée des services continus signifie la période pendant laquelle le salarié est lié à l'Employeur par un contrat de travail même si l'exécution de celui-ci a été interrompue sans qu'il y ait résiliation de contrat.

Ne sauraient notamment être considérés comme interrompant la durée des services continus si le contrat n'a pas été résilié, les jours de fermeture, les périodes de congés annuels, les absences autorisées et les mises à pied temporaires.

- 16.04 Durant les vacances de son salarié, l'Employeur doit continuer à lui procurer les avantages auxquels il a droit, tels que la contribution à l'assurance-groupe.

- 16.05 L'Employeur doit verser au salarié l'indemnité de congé à laquelle il a droit une semaine avant son départ en vacances.
- 16.06 Il est interdit à l'Employeur de remplacer par une indemnité compensatrice les deux (2) premières semaines de vacances prévues.
- 16.07 Si un salarié travaille durant la période de vacances annuelles, il sera rémunéré à taux régulier et prendra ses vacances à une date déterminée entre l'Employeur et lui-même.
- 16.08 Lorsque le contrat de travail d'un salarié est résilié, celui-ci doit recevoir de l'Employeur une indemnité correspondante aux bénéfices de vacances qu'il a accumulés aux termes des dispositions du présent article et qui ne lui ont pas encore été versés par l'Employeur.
- 16.09 Le montant versé pour chacune des semaines de vacances au crédit du salarié ne doit jamais être inférieur au salaire qu'il recevrait pour une semaine normale de travail, sauf pour un salarié qui a complété moins de dix (10) mois de travail durant l'année de référence, auquel cas, il reçoit le pourcentage indiqué sur ses gains bruts pour les jours travaillés durant l'année de référence, sauf en cas de maladie ou d'accident.

ARTICLE 17 - CONGES SOCIAUX

- 17.01 L'Employeur accorde un congé sans perte de salaires, aux salariés qui ont complétés la période de probation prévue à l'article 10.02 dans les cas suivants:

17.01

(suite)

- Cinq (5) jours ouvrables consécutifs à compter du moment du décès du conjoint, d'un enfant, du père, de la mère ou de parents adoptifs;
- De trois (3) jours ouvrables consécutifs à compter du moment du décès du frère ou de la soeur;
- De deux (2) jours ouvrables consécutifs à compter du moment du décès du beau-père, de la belle-mère, du beau-frère, de la belle-soeur, du gendre et de la bru;
- La journée des funérailles en cas de décès de grands-parents ou de petits-enfants.

17.02

Ces jours ne sont toutefois pas payables s'ils coïncident avec les vacances du salarié ou avec un congé autorisé.

17.03

Un (1) jour sera payé à tout salarié à l'occasion de la naissance ou de l'adoption d'un enfant en autant que l'événement se produise un jour ouvrable.

Un jour sans solde sera accordé en plus à la demande de l'employé.

ARTICLE 18 - SECURITE ET SANTE

18.01

L'Employeur, le Syndicat et le Comité de santé sécurité du travail coopéreront afin de prévenir les accidents de travail et encourageront toutes les mesures sanitaires et sécuritaires nécessaires pour la santé et sécurité des salariés.

- 18.02 Le Syndicat et l'Employeur s'entendent pour former un comité paritaire de santé et sécurité du travail composé de deux (2) représentants syndicaux et de deux (2) représentants patronaux. Ce comité se rencontrera une fois par mois et fera à cette occasion une visite de l'usine, le tout sur les heures de travail, sans perte de salaire pour les membres syndicaux.
- 18.03 L'Employeur s'engage à mettre en marche et à exécuter les recommandations du comité de sécurité.
- 18.04 Les partis conviennent que la loi et les règlements sur la santé et la sécurité du travail font parties intégrantes de la convention collective de travail, en autant que tels lois ou règlements s'appliquent au genre d'entreprise de l'Employeur.
- 18.05 Un salarié accidenté pendant qu'il est au travail, recevra son salaire horaire régulier programmé pour le temps perdu le jour de son accident.
- 18.06 L'Employeur fournit au salarié qui en fait la demande, les gants, mitaines et tout autre équipement de sécurité nécessaires pour l'accomplissement de sa tâche, en autant que les règles de sécurité sont observées.
- Le salarié doit retourner cet équipement lors de la cessation de son emploi.
- 18.07 L'Employeur maintient des organismes ayant pour but de prévenir les accidents, d'améliorer les conditions et pratiques insalubres et de prévenir et combattre les incendies. En cas d'urgence, un salarié peut être assigné par l'Employeur à n'importe quelle tâche où ses services sont requis.

18.08 Afin de protéger les travailleurs et de faciliter les réclamations, tout salarié doit, sans délai, rapporter tout accident, blessure ou égratignure à l'Employeur ou à son représentant.

ARTICLE 19 - ASSURANCE COLLECTIVE

19.01 Tous les salariés réguliers à l'emploi de l'Employeur doivent adhérer au régime d'assurance collective. Les salariés doivent y souscrire après un délai d'admission de trois (3) mois d'emploi à temps complet sans interruption.

19.02 Les avantages du régime d'assurance collective comprennent:

- Assurance-vie: Une (1) fois le salaire annuel de base.
- Assurance-vie du conjoint : \$3,000.00
- Assurance-vie pour enfants : \$1,500.00 par enfant ayant plus de quatorze (14) jours et moins de vingt-et-un (21) ans, en autant qu'il soit célibataire.

Egalement pour un enfant de moins de vingt-cinq (25) ans qui est étudiant à temps complet.
- Assurance-salaire : 66 2/3 pour cent du salaire hebdomadaire (maximum \$400.00).
- Assurance-invalidité prolongée : 60 pour cent du salaire mensuel (maximum \$1,500.00).
- Assurance-maladie complémentaire: \$25.00 de franchise, remboursement à 100 pour cent.

- 19.03 Un livret des avantages peut être remis à l'assuré si celui-ci en fait la demande à l'Employeur.
- 19.04 L'Employeur défraie 50 pour cent du coût de la prime totale. L'Employeur retient la contribution du salarié sur sa paye.
- 19.05 En cas de mise à pied ou d'absence prolongée, le salarié peut maintenir en vigueur certains bénéfices du plan en payant entièrement le coût de la prime.
- 19.06 Lorsqu'un salarié est accidenté du travail, l'Employeur annule son assurance-salaire et son assurance-invalidité prolongée. L'employé doit payer sa contribution hebdomadaire et le paiement est fait après entente avec l'Employeur.
- 19.07 Lorsqu'un salarié reçoit des primes d'assurance-salaire ou d'assurance-invalidité prolongée, il doit payer sa contribution hebdomadaire. Le paiement est fait après entente avec l'Employeur.

ARTICLE 20 - DISPOSITIONS DIVERSES

- 20.01 L'Employeur fournit tous les outils nécessaires à l'exécution des tâches sauf pour les hommes de métier.
- 20.02 L'Employeur installe et maintient dans la salle à manger de tous les départements, une toilette, un lavabo comportant eau chaude et froide, du savon et tout autre accessoire de même nature.
- 20.03 L'Employeur maintient des places de stationnement carrossables en nombre suffisant, pour tous les salariés à son emploi. De plus, l'Employeur voit à l'entretien de l'aire de stationnement.

20.04 L'Employeur fait imprimer la convention collective et en remet des copies en nombre suffisant aux délégués syndicaux afin qu'ils les distribuent aux salariés ayant complété leur période de probation et au Syndicat.

ARTICLE 21 - DUREE

21.01 La convention collective entre en vigueur à compter de la date de sa signature pour se terminer le 14 juin 1986.

21.02 L'Employeur convient d'appliquer pour les salariés à son emploi, à la date de la signature de la présente convention, les taux horaires de salaires prévus aux annexes A, B, C et D de la présente convention collective rétroactivement à la première période de paye commençant après le 13 juin 1983.

21.03 Les montants dus aux salariés en vertu du paragraphe précédent sont versés dans les trente (30) jours de la date de la signature de la présente convention.

21.04 Durant les négociations pour le renouvellement des conventions collectives et jusqu'à ce que le droit à la grève ou au lock-out soit exercé, les dispositions de la présente convention sont appliquées.

Signé à Sainte-Marie de Beauce, ce 27ème jour de juin 1984.

Pour l'Employeur:

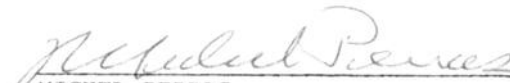

HILARIUS VACHON


RICHARD CHASSE


RENO BERNIER



ROBERT CHASSE

Pour le Syndicat:


MICHEL PERRAS


DENIS NADEAU


GASTON BRETON


HENRI POULIN


RAYMOND TURCOTTE

ANNEXE "A"

LISTE DES SALAIRES - SCIERIE

	<u>du 14-06-83</u> <u>au 13-06-84</u>	<u>du 14-06-84</u> <u>au 13-06-85</u>	<u>du 14-06-85</u> <u>au 13-06-86</u>
Ecorceur	7.56	8.01	8.46
Scieur	8.13	8.58	9.03
Monte-billots hydraulique	7.34	7.79	8.24
Pileur - billots	7.34	7.79	8.24
Déligneuse	7.53	7.98	8.43
Claireur - déligneuse	7.28	7.73	8.18
Claireur - déligneuse scie multiple	7.48	7.93	8.38
Déchiqueteuse	7.39	7.84	8.29
Opérateur chariot-élévateur	7.68	8.13	8.58
Botteur	7.28	7.73	8.18
Pileur	7.28	7.73	8.18
Limeur	7.44	7.89	8.34
Journalier	6.45	6.90	7.35
Journalier à l'embauche	5.44	5.44	5.44
Mécanicien	7.44	7.89	8.34
Opérateur de déligneuse horizontale	7.38	7.83	8.28
Etudiant	salaire minimum en vigueur		

Chef d'équipe: \$0.20 de plus que le taux de la plus haute catégorie de salariés qu'il dirige.

Quart de soir: Tout salarié affecté au quart du soir reçoit une prime de \$0.25 de l'heure sur son taux horaire.

NOTE: Le salarié qui travaille sur la table de classage (à l'extérieur de la scierie durant le quart de soir) entre le 15 novembre et le 15 avril reçoit \$0.30 l'heure en surplus de son taux horaire, payable en un (1) seul versement à la fin de cette période au salarié qui a fait ce terme complet. Est inclus le salarié qui débute entre ces dates et qui termine la période pour le temps qu'il fait.

ANNEXE "B"

LISTE DES SALAIRES - PLANAGE

	<u>du 14-06-83</u> <u>au 13-06-84</u>	<u>du 14-06-84</u> <u>au 13-06-85</u>	<u>du 14-06-85</u> <u>au 13-06-86</u>
Déverseur	7.39	7.84	8.29
Opérateur refendeuse	7.39	7.84	8.29
Opérateur planeur	7.39	7.84	8.29
Opérateur - botteur et classificateur	7.51	7.96	8.41
Pileuse automatique	7.39	7.84	8.29
Attacheur	7.39	7.84	8.29
Pileur	7.28	7.73	8.18
Journalier	6.45	6.90	7.35
Journalier à l'embauche	5.44	5.44	5.44
Etudiant	salaire minimum en vigueur		

Chef d'équipe: \$ 0.20 de plus que le taux de la plus haute catégorie de salariés qu'il dirige.

Quart du soir: Tout salarié affecté au quart du soir reçoit une prime de \$ 0.25 de l'heure sur son taux régulier.

ANNEXE "C"

LISTE DES SALAIRES - PALETTES ET BOITES EN BOIS

	<u>du 14-06-83</u> <u>au 13-06-84</u>	<u>du 14-06-84</u> <u>au 13-06-85</u>	<u>du 14-06-85</u> <u>au 13-06-86</u>
<u>Classe 1</u>			
Opérateur-ajusteur.			
Le salarié qui opère, ajuste et fait l'entretien général d'une ou plusieurs machines sans surveillance ou aide technique.	7.45	7.90	8.35
<u>Classe 2</u>			
Opérateur.			
Le salarié qui opère une ou plusieurs machines.	7.11	7.56	8.01
<u>Classe 3</u>			
Journalier.			
Le salarié qui exécute un travail général et qui occasionnellement travaille sur une machine, équipement ou outillage.	6.45	6.90	7.35
Chauffeur de camion	7.38	7.83	8.28
Mécanicien	7.44	7.89	8.34
Limeur	7.44	7.89	8.34
Journalier à l'embauche	5.34	5.34	5.34
Etudiant	salaire minimum en vigueur		

Chef d'équipe: \$0.20 de plus que le taux de la plus haute catégorie de salariés qu'il dirige.

Quart de soir: Tout salarié affecté au quart du soir reçoit une prime de \$0.20 de l'heure sur son taux régulier.

ANNEXE "D"

LISTE DES SALAIRES - CHAUFFEUR DE BOUILLOIRE

	<u>du 14-06-83</u> <u>au 13-06-84</u>	<u>du 14-06-84</u> <u>au 13-06-85</u>	<u>du 14-06-85</u> <u>au 13-06-86</u>
Chauffeur de bouilloire	7.66	8.11	8.56