

No.

795-12

NOM

Acaul Buisette Inc. (Usines
de sciage et rabotage)

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL INTERVENUE
82 JAN -8 10 43

ENTRE:

RAOUL GUERETTE INC., (usine de sciage et rabotage), Ville Dégelis,

L'EMPLOYEUR,

-ET-

SYNDICAT DES EMPLOYES DE MOULIN A SCIE DE DEGELIS, LOCAL 01,

LE SYNDICAT.



ARTICLE I - DEFINITIONS -

1.01 "Convention": La présente convention collective de travail.

1.02 "Employeur": Raoul Guérette Inc.

1.03 "Salarié" ou "salariés": tel que défini par le Code du Travail.

1.04 "Syndicat": Syndicat des Employés de Moulin à Scie de Dégelis, Local 01.

ARTICLE II - BUT GENERAL -

2.01 Le but général de cette convention est de favoriser l'intérêt mutuel de l'Employeur, du Syndicat et des salariés, par la négociation collective ordonnée et par le règlement des griefs et de promouvoir l'exploitation profitable des opérations par des métho-

des propres à assurer le plus possible la sécurité des salariés.

Il est reconnu que le devoir des parties aux présentes et de tous les salariés est de coopérer pleinement, individuellement et collectivement, au progrès et à la réalisation des conditions stipulées aux présentes.

ARTICLE III - RECONNAISSANCE -

3.01 L'Employeur reconnaît le Syndicat comme seul agent négociateur des salariés travaillant à l'usine de sciage et rabotage suivant l'accréditation accordée le 29 septembre 1981.

3.02 Les superviseurs n'accomplissent pas de travail actuellement et normalement accompli par les membres de l'unité de négociation, à l'exception des cas d'urgence, d'entraînement, d'expérimentation, lorsqu'ils n'ont pas de personnel qualifié et disponible, ou lorsque l'équipement est en danger.

Cependant, les contremaîtres millwright continuent de remplir leurs fonctions comme ils les accomplissaient avant la signature de la présente convention.

ARTICLE IV - DROITS DES PARTIES -

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

4.02 Si un salarié prétend avoir été injustement traité ou discipliné sans cause valable, il pourra soumettre son cas pour en être décidé conformément à la procédure de règlement des griefs. Si, après enquête, il est évident que le salarié a été injustement traité ou discipliné ou congédié sans cause valable, il sera réinstallé sans perte de gain.

ARTICLE V - VALIDITE -

5.01 Chaque clause de la convention qui serait ou deviendrait nulle à cause d'une Loi provinciale ou fédérale n'affecterait pas la validité des autres clauses de la présente convention.

ARTICLE VI - DISCRIMINATION -

6.01 L'Employeur et le Syndicat n'exercent aucune discrimination ni intimidation contre un salarié en raison de son sexe, de sa race, de sa religion, de sa nationalité ou de son affiliation à une organisation légitime.

ARTICLE VII - CONTINUITE DE TRAVAIL -

7.01 Il ne devra y avoir aucune grève, contre-grève (lock-out), ralentissement de travail, arrêt spontané de travail ou toute autre interruption similaire de travail pendant la durée de cette convention, le tout conformément à l'article 107 du Code du Travail.

ARTICLE VIII - REGIME SYNDICAL -

8.01 Tous les salariés doivent, comme condi-

tion du maintien de leur emploi, être membres en règle du Syndicat.

Un salarié, qui n'est pas membre du Syndicat, doit y adhérer dans les cinq (5) jours ouvrables suivant la signature de la convention.

8.02 L'Employeur déduit de la paie de chaque salarié la cotisation régulière mensuelle.

8.03 Le Syndicat informe l'Employeur, par écrit, du montant de la cotisation syndicale à prélever sur le salaire de chaque salarié. Si le montant de la cotisation syndicale doit être modifié, le Syndicat en informe également l'Employeur, par écrit, deux (2) semaines avant l'entrée en vigueur de la nouvelle cotisation.

8.04 L'Employeur remet l'argent ainsi perçu dans les quinze (15) jours du mois suivant, accompagné d'une liste des salariés avec le numéro d'assurance sociale et le montant perçu de chacun d'eux, à C.T.P.S., Case Postale ⁴¹⁵~~702~~, Station Ahuntsic, Montréal, Québec.

ARTICLE IX - REPRESENTANTS SYNDICAUX -

9.01 Si un ou des représentants syndicaux extérieurs mandatés requièrent une rencontre avec l'Employeur, ce dernier le ou les reçoit dans le plus bref délai possible. Cette rencontre a lieu dans les bureaux de l'Employeur ou à tout autre endroit convenu par les parties.

9.02 L'Employeur reconnaît au Syndicat le droit de désigner quatre (4) représentants d'atelier, dont deux (2) pour l'usine de sciage et deux (2) pour l'usine de rabotage.

9.03 Le représentant d'atelier a pour responsabilité d'apporter tout grief ou plainte à l'attention de l'Employeur et d'en discuter dans le but d'obtenir un règlement, le tout conformément au mode de règlement des griefs.

Le représentant d'atelier peut s'absenter de son poste de travail afin de discuter de tout grief ou plainte avec un salarié impliqué, pourvu qu'il en obtienne l'autorisation de son supérieur immédiat avant de quitter son poste de travail, telle autorisation devant être accordée dans la journée.

9.04 Le Syndicat informe l'Employeur, par écrit, du nom des représentants de même que tout changement. L'Employeur n'est pas tenu de reconnaître un ou des représentants avant d'en être informé, par écrit, par le Syndicat.

9.05 Les représentants du Syndicat des Employés de Moulin à Scie de Dégelis, Local 01, membres de l'Exécutif, ont droit de visiter le terrain et l'usine de l'Employeur, après avoir avisé au préalable le représentant de l'Employeur.

ARTICLE X - ABSENCE AUTORISEE -

10.01 Tout en ne dérangeant pas la marche des

opérations, l'Employeur peut accorder à tout salarié désirant s'absenter pour vaquer à ses occupations personnelles, un permis d'absence, sans paie, pour une durée ne dépassant pas une (1) semaine. Le salarié doit s'adresser à son contremaître immédiat ou son représentant pour obtenir un tel congé.

10.02 L'Employeur accorde un congé sans solde d'une durée maximale de deux (2) semaines pour assister à un congrès syndical ou suivre des cours de perfectionnement.

10.03 L'Employeur accorde un congé sans solde d'une durée maximale d'un (1) an à un salarié pour remplir un poste au sein du Syndicat des Employés de Moulin à Scie de Dégelis, Local 01, sur demande qui lui est adressée trente (30) jours à l'avance, spécifiant la durée d'une telle absence. Si le salarié décide de mettre fin à ce congé pour reprendre son travail, il donne un préavis de trente (30) jours.

10.04 Un salarié qui bénéficie d'un congé prévu au présent article conserve son ancienneté.

ARTICLE XI - PROCEDURE DE REGLEMENT DES GRIEFS -

11.01 Un grief se définit comme étant une plainte non résolue d'un salarié ou du Syndicat, impliquant la présumée violation, l'interprétation ou l'application de cette convention.

11.02 La procédure de règlement des griefs constitue le moyen exclusif de résoudre tout grief entre les

parties. Au cours des différentes étapes, les salariés se soumettent aux directives régulières de l'Employeur.

11.03 Un grief n'est considéré que s'il est présenté par le salarié ou le Syndicat, le cas échéant, dans la limite de temps attribuée à chaque étape. Dans tous les cas, le règlement d'un grief n'est pas rétroactif pour une période excédant sept (7) jours de la date à laquelle le grief est présenté.

11.04 PREMIERE ETAPE:

Les plaintes sont discutées par le salarié, accompagné ou non du représentant syndical et le supérieur immédiat (contremaître du salarié). De plus, afin d'éviter que des plaintes mineures ne deviennent des griefs, le salarié concerné, accompagné ou non du représentant syndical, doit d'abord discuter verbalement de sa plainte avec son supérieur immédiat.

DEUXIEME ETAPE:

Si une plainte est soumise, par écrit, au contremaître, en dedans de dix (10) jours de l'événement qui cause le mécontentement, elle est alors considérée comme un grief. Aucun grief n'est reconnu à moins que le salarié concerné ne suive cette procédure.

TROISIEME ETAPE:

Si le contremaître ne peut régler le grief de façon satisfaisante, dans les trois (3) jours qui suivent le jour où le grief a été reçu par écrit, ce grief

doit être soumis par le représentant du Syndicat ou son représentant au gérant ou à son représentant, dans les sept (7) jours qui suivent. Le gérant des opérations ou son représentant doit rendre sa décision dans les sept (7) jours qui suivent.

11.05 GRIEF COLLECTIF:

Lorsque plusieurs griefs individuels et de même nature sont soulevés, ils peuvent l'être par un écrit commun et traités ensemble afin de simplifier la procédure et éviter les répétitions. Ils peuvent être soumis en commençant à la deuxième étape de la procédure des griefs.

11.06 ENTENTE ARRETEE:

A toute étape, au cours de la procédure de règlement d'un grief, une entente peut être arrêtée, par écrit, entre l'Exécutif du Syndicat et l'Employeur, et elle lie ces derniers comme une décision arbitrale.

11.07 Un grief contestant un congédiement est soumis à la deuxième étape.

ARTICLE XII - ARBITRAGE -

12.01 A défaut d'entente écrite ou si le Syndicat n'est pas satisfait de la décision de l'Employeur, le Syndicat peut, par un avis écrit, référer le grief à l'arbitrage, dans les trente (30) jours ouvrables suivant le dernier délai mentionné au paragraphe 11.04 ci-dessus.

12.02 Les parties peuvent s'entendre sur le choix d'un arbitre. A cette fin, dans les dix (10) jours ouvrables de la référence à l'arbitrage, chacune des parties doit soumettre à l'autre le nom d'un arbitre; à défaut de telle soumission ou d'entente sur le choix d'un arbitre, celui-ci est nommé selon les dispositions de l'article 100 du Code du Travail.

12.03 La partie qui fait la demande d'un arbitre au Ministère du Travail et de la Main-d'Oeuvre doit en informer immédiatement l'autre partie, par écrit.

12.04 POUVOIRS DE L'ARBITRE:

L'arbitre est le maître de la procédure; il convoque et réunit les parties aux présentes afin d'entendre les dépositions de celles-ci. L'arbitre n'a pas juridiction pour changer, modifier ou écarter aucune des clauses de cette convention ou d'y substituer toute nouvelle clause. La sentence arbitrale est finale et lie les parties en cause. L'arbitre doit rendre sa sentence dans les plus brefs délais.

12.05 FRAIS D'ARBITRAGE:

Chaque partie assume ses propres frais pour tout grief soumis à l'arbitrage.

12.06 Les frais et honoraires de l'arbitre unique sont payés à parts égales par chacune des parties.

12.07 Aux fins de la détermination des délais prévus à la procédure de griefs et d'arbitrage ci-des-

sus, les samedis, les dimanches et jours de congés statutaires ne sont pas comptés.

12.08 Les limites de temps mentionnées à la procédure de griefs et d'arbitrage peuvent être prolongées après entente entre les parties.

ARTICLE XIII - ANCIENNETE -

13.01 L'ancienneté désigne le nombre d'années de travail continu au crédit d'un salarié régulier.

13.02 Tout nouveau salarié acquiert le droit d'ancienneté après avoir complété une période de probation de quarante-cinq (45) jours de travail continu pour l'Employeur. A l'expiration de ce délai, son ancienneté est calculée à la date de son dernier embauchage. Au cours de cette période, il est assujetti à toutes les dispositions de la présente convention, sauf qu'il ne peut contester un congédiement par voie de grief.

13.03 La liste d'ancienneté de la compagnie comprend le nom, le numéro d'assurance sociale, la classification et la date d'embauchage de chaque salarié.

13.04 La liste mentionnée au paragraphe précédent est mise à jour le 31 décembre de chaque année et est utilisée pour la période suivante aux fins de mouvement de main-d'oeuvre.

13.05 Le salarié, transféré ou promu à une fonction exclue de l'accréditation et qui revient comme salarié, accumule son ancienneté si le retour s'effectue à

l'intérieur d'une période de douze (12) mois.

13.06 Un salarié perd son ancienneté et son emploi dans les cas suivants:

1.- Départ volontaire;

2.- Congédiement pour cause juste;

3.- Défaut de retourner au travail, après une mise à pied, dans les sept (7) jours après en avoir été avisé (sauf si le retour en temps en est empêché par des circonstances incontrôlables, avec preuves);

4.- Refus d'accepter une offre d'emploi dans sa classification régulière;

5.- Absence pour cause de maladie non industrielle, accident non compensable excédant douze (12) mois de calendrier.

Cependant, dans le cas de maladie non industrielle, accident non compensable ou mise à pied, un salarié peut maintenir, pour une autre période de douze (12) mois, ses crédits d'ancienneté, s'il en fait la demande par écrit au cours du onzième (11ième) mois de son absence au travail;

6.- Mise à pied excédant douze (12) mois de calendrier;

7.- Absence du travail pour trois (3)

jours ouvrables consécutifs, sans raison valable.

13.07 Les étudiants n'accumulent pas d'ancienneté. Pour la saison estivale suivante, les étudiants ayant travaillé pour la compagnie sont rappelés suivant l'ordre de leur disponibilité.

13.08 a) Lors d'une réduction de main-d'oeuvre pour plus d'une (1) semaine, le salarié affecté est celui ayant le moins d'ancienneté, à condition que celui qui a plus d'ancienneté soit capable d'accomplir le travail disponible;

b) Lors d'une réduction de main-d'oeuvre pour plus d'une (1) semaine, le salarié affecté est celui ayant le moins d'ancienneté dans sa classification.

13.09 Le rappel au travail se fait par ordre inverse des mises à pied.

13.10 Les salariés mis à pied sont avisés par la compagnie cinq (5) jours de calendrier à l'avance, à moins que la mise à pied ne donne lieu à un avis plus court dû à des circonstances en dehors du contrôle de la compagnie. Cependant, la compagnie fera son possible pour faire coïncider les licenciements avec les fins de semaine.

ARTICLE XIV - AFFICHAGE -

14.01 Les fonctions vacantes ou nouvellement créées d'une façon permanente sont affichées pour une période de quatre (4) jours ouvrables. Pendant cette période, les demandes écrites des salariés sont prises en considération.

14.02 A compétence égale, le salarié ayant le plus d'ancienneté est nommé.

ARTICLE XV - TABLEAUX D'AFFICHAGE -

15.01 Deux (2) tableaux avec vitres et barrures sont mis à la disposition du Syndicat, pour avis d'assemblée et information syndicale. (dimension: 3' x 3').

ARTICLE XVI - MESURES DE SECURITE, HYGIENE ET BIEN-ETRE -

16.01 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.

16.02 Le Syndicat s'engage à seconder les efforts de l'Employeur dans ce domaine.

16.03 L'Employeur s'engage à placer des trousseaux de premiers soins aux endroits stratégiques.

16.04 Un endroit convenable est mis à la disposition des salariés pour prendre leur repas, de même qu'un réfrigérateur.

16.05 Un casier est mis à la disposition de chaque salarié pour ranger ses effets personnels.

16.06 Il incombe à l'Employeur, aux salariés et au Syndicat de prendre et d'observer les mesures prévues par les lois de la province de Québec, et les règlements passés en vertu d'icelles, de même que toutes les autres

mesures appropriées pour assurer la sécurité, l'hygiène et le bien-être des salariés.

16.07 Le salarié victime d'un accident reçoit l'équivalent de son salaire perdu pour le jour de l'accident.

16.08 L'Employeur fournit le transport des accidentés, soit à l'hôpital ou à leur résidence.

16.09 Aucun salarié n'est requis d'opérer ou d'utiliser quelque machine, outil ou autre équipement qui ne soit pas en état d'être utilisé avec sécurité, après en avoir avisé son contremaître et jusqu'à ce que cette machine, outil ou autre équipement soit remis en état normal d'opération.

16.10 Les noms de tous les contremaîtres seront affichés.

ARTICLE XVII - DISCIPLINE -

17.01 Dans le cas d'un acte posé par un salarié susceptible d'entraîner éventuellement une mesure disciplinaire quelconque, l'Employeur communique au salarié concerné un avis donnant les précisions à ce sujet.

17.02 L'Employeur doit fournir au salarié, par écrit, les raisons motivant toute mesure disciplinaire qu'il impose. Tel avis doit être transmis au Syndicat. Le défaut de remettre tel avis peut être corrigé sur demande du salarié ou du Syndicat.

17.03 Tout salarié qui est l'objet d'une mesu-

re disciplinaire peut soumettre son cas à la procédure régulière des griefs et, s'il y a lieu, à l'arbitrage.

17.04 Tout rapport disciplinaire versé au dossier d'un salarié est retiré après douze (12) mois.

17.05 Une suspension n'interrompt pas la continuité du service d'un salarié.

ARTICLE XVIII - JURY -

18.01 Tout salarié appelé à agir comme jury est remboursé pour ses heures normales de travail, au taux de son occupation, moins l'indemnité reçue à ce titre.

18.02 Tout salarié qui, durant ses heures régulières de travail, doit comparaître en Cour ou à une enquête dans une cause où l'Employeur est concerné, exception des griefs, reçoit son salaire moins l'allocation accordée par la Cour.

ARTICLE XIX - SEMAINE NORMALE DE TRAVAIL ET SURTEMPS. -

19.01 a) La semaine régulière de travail pour tous les salariés est de quarante-cinq (45) heures, du lundi au vendredi. Les horaires sont répartis comme suit:

EQUIPE DE JOUR:

Du lundi au jeudi inclusivement:

7:00 heures à 12:00 heures -

13:00 heures à 18:00 heures.

Le vendredi:

7:00 heures à 12:00 heures.

EQUIPE DE NUIT:

Du lundi au jeudi inclusivement:

19:00 heures à 24:00 heures -

1:00 heure à 6:00 heures.

Le vendredi:

13:00 heures à 18:00 heures.

b) ALTERNANCE DES EQUIPES:

Les équipes alternent toutes les semaines entre les heures de travail de jour et celles de nuit.

19.02 SURTEMPS:

Les salariés sont payés au taux et demi de leur salaire pour tout le temps autorisé qu'ils travaillent ainsi qu'il suit:

a) Au-delà des heures de la journée normale; ou

b) Au-delà des heures de la semaine normale; ou

c) Lors de n'importe quel congé statutaire énoncé ci-après en plus de leur paie de congé; ou

d) Un jour férié; ou

et la durée, sans doute.

Les seuls renseignements sur ces

s'appliquent à la fois.

19.03 Les renseignements livrés en ce qui concerne
 l'opération d'ordre par laquelle les renseignements
 les données ont été obtenus ont permis de constater
 que les renseignements ont été obtenus par un travail
 de terrain effectué en 1953, fait de
 travail, l'exécution de la tâche.

19.04 PÉRIODE DE REPOS:

1) Les renseignements ont été obtenus
 de la période de repos de quinze (15) heures de
 8:30 heures, et de quinze (15) heures de
 15:30 heures.

2) Les renseignements ont été obtenus
 de la période de repos de quinze (15) heures de
 8:30 heures, et de quinze (15) heures de
 15:30 heures.

19.05 PÉRIODE DE REPOS:

1) Les renseignements ont été obtenus
 de la période de repos de quinze (15) heures de
 8:30 heures, et de quinze (15) heures de
 15:30 heures.

e) Le dimanche: temps double.

Une seule des dispositions ci-dessus peut s'appliquer à la fois.

19.03 Les heures de travail supplémentaires à être effectuées sont réparties par ordre d'ancienneté, aussi équitablement que possible entre les salariés qui veulent en faire, à moins que le travail requis ne puisse être rempli selon les exigences normales de la tâche. Il est entendu que celui qui, à ce moment-là, fait le travail, l'exécute ou le termine.

19.04 PERIODE DE REPOS:

a) Les salariés bénéficient d'une période de repos de quinze (15) minutes dans l'avant-midi, à 9:30 heures, et de quinze (15) minutes dans l'après-midi, à 15:30 heures;

b) Les salariés affectés à l'équipe de nuit bénéficient d'une période de repos de quinze (15) minutes dans la soirée, à 21:30 heures, et de quinze (15) minutes dans la nuit, à 3:30 heures.

ARTICLE XX - SALAIRES -

20.01 Il est reconnu qu'un salarié qui est à l'emploi de l'Employeur au moment de la signature de cette convention et qui n'a pas changé de classification ne sera rémunéré, au point de vue salaire, à un taux inférieur à celui qu'il recevait avant la signature de cette convention.

20.02 Les salaires sont payés pour le temps effectivement travaillé pour le compte de l'Employeur, ou pour chaque heure où le salarié a été gardé à la disposition de l'Employeur pour travailler, conformément aux taux mentionnés à l'Annexe "B" qui fait partie intégrante de cette convention.

20.03 Tout salarié qui se présente au travail et qui est appelé à travailler moins longtemps que la première demi-journée régulière a droit à au moins trois (3) heures de salaire à son taux régulier, à moins qu'il n'ait refusé d'exécuter tout travail demandé ou que l'arrêt de travail soit causé par un cas de force majeure.

Tous salarié qui se présente au travail et qui est appelé à travailler moins longtemps que la deuxième demi-journée régulière a droit à au moins une (1) heure de salaire à son taux régulier, à moins qu'il n'ait refusé d'exécuter tout travail demandé ou que l'arrêt de travail soit causé par un cas de force majeure.

20.04 Si un salarié est temporairement transféré, à la demande de l'Employeur, sur une tâche comportant un taux de rémunération ordinaire, il conservera le taux de sa tâche normale pour une durée maximum d'une (1) semaine de calendrier.

20.05 Si un salarié est temporairement transféré sur une tâche comportant un taux de rémunération supérieur à son taux de rémunération ordinaire, il reçoit le taux de cette tâche à compter de la première demi-journée complète de travail.

20.06 Un salarié qui est transféré à sa propre demande est rémunéré au taux de l'emploi auquel il est transféré.

20.07 Si, en raison d'une mise en disponibilité dans son emploi, un salarié se voit offrir et accepte un travail dont le taux est moindre que celui qu'il reçoit normalement, il doit être payé au taux moindre immédiatement après la première journée complète de travail. Cependant, lorsque les opérations redeviennent normales, le salarié qui avait été déplacé reprend alors le poste qu'il occupait avant la mise en disponibilité.

20.08 S'il devient nécessaire d'ajouter une nouvelle classification, l'Employeur établit un taux de salaire temporaire pour une durée de trente (30) jours de travail et, ensuite, il négocie un taux de salaire permanent avec le Syndicat, rétroactif à la première journée d'emploi à cette nouvelle classification. A défaut d'entente entre les parties, l'une ou l'autre peut recourir aux dispositions de l'article 11.

20.09 Le salarié qui a quitté les lieux du travail et que l'Employeur rappelle pour travailler en dehors ou en plus de ses heures régulières de travail, est rémunéré au taux du temps supplémentaire; il est cependant assuré d'un minimum de paie équivalent à trois (3) heures rémunérées à son taux de salaire effectif.

Si le rappel a lieu le dimanche ou lors d'un congé férié, le salarié est assuré d'un minimum de paie équivalent à quatre (4) heures et trente (30) minutes, rémunérées à son taux de salaire effectif.

20.10 PAIE:

Le salarié doit être payé par chèque le jeudi de chaque semaine, pour le travail effectué la semaine précédente. La paie est remise aux salariés de l'équipe de jour le jeudi après-midi, sur les lieux de travail, pendant la période de repos, et elle est remise aux salariés de l'équipe de nuit le jeudi soir, sur les lieux du travail, pendant la période de repos. Si le jeudi est un jour férié, la paie doit être remise le jour précédent.

20.11 BULLETIN DE PAIE:

Sur le bulletin de paie du salarié, doivent figurer les item suivants:

- a) Le nom de l'Employeur;
- b) Le nom et le prénom du salarié;
- c) La date de la période de paie;
- d) Le nombre d'heures régulières de travail;
- e) Le nombre d'heures supplémentaires de travail;
- f) Le taux de salaire effectif;
- g) Salaire net et déductions.

20.12 Il est entendu que tout salarié congédié, renvoyé, ou qui laisse son emploi de son propre gré, reçoit son salaire à la période de paie.

20.13 PRIME DE NUIT:

Les salariés préposés à l'équipe de nuit

ont droit à une prime de vingt-cinq cents (\$0.25) l'heure en supplément de leur taux régulier de salaire. A compter du 1er juillet 1982, cette prime est de trente cents (\$0.30) l'heure.

ARTICLE XXI - CONGES ANNUELS PAYES -

21.01 Tous les salariés régis par la présente convention ont droit à des vacances chômées et payées sur la base de leurs gains bruts gagnés au cours de l'année s'étendant du 1er janvier au 31 décembre.

21.02	1 jour à 3 ans de service	4%
	3 à 5 ans	5%
	5 à 7 ans	6%
	7 à 10 ans	7%
	10 ans et plus	8%

21.03 Si un salarié accepte de travailler durant la période des vacances annuelles ou la période choisie pour ses vacances, il sera rémunéré au taux régulier et prendra ses vacances à une date déterminée entre l'Employeur et lui-même.

21.04 Avant son départ pour vacances, le salarié reçoit l'indemnité qui lui est due.

21.05 Lors de la résiliation de son contrat de travail, le salarié reçoit l'indemnité qui lui est due pour la période de vacances, à la période de paie la plus rapprochée.

ARTICLE XXII - CONGES DE FUNERAILLES -

22.01 A l'occasion du décès de son conjoint, un salarié a droit à cinq (5) jours de congés payés à son taux régulier.

22.02 Un salarié a droit à trois (3) jours de congés payés à l'occasion du décès de son enfant, de son père, de sa mère, d'un frère, d'une soeur, de son beau-père ou de sa belle-mère.

22.03 Un salarié a droit à un (1) jour de congé payé, soit le jour des funérailles, s'il s'agit d'un jour de travail, lors du décès d'un beau-frère, d'une belle-soeur ou d'un grand-parent.

22.04 Pour avoir droit aux congés précités, le salarié doit nécessairement assister aux funérailles.

Les jours de congés ci-haut prévus sont payés s'ils coïncident avec des jours de travail.

ARTICLE XXIII - JOURS FERIES PAYES -

23.01 Les jours suivants sont considérés comme jours fériés payés:

- Jour de l'An;
- Lendemain du Jour de l'An;
- Lundi de Pâques;
- St-Jean Baptiste;
- Confédération;
- Fête du Travail;
- Action de Grâces;
- Veille de Noël;
- Noël;
- Lendemain de Noël.

23.02 Pour un jour férié payé, l'Employeur paie dix (10) heures de salaire.

23.03 Si l'un ou l'autre des congés ci-dessus mentionnés tombe un samedi ou un dimanche, le lundi qui suit la fête ou le vendredi qui précède doit être considéré comme étant un congé.

23.04 Si le congé tombe au milieu de la semaine, il pourra, après entente entre les parties, être reporté au lundi qui précède la fête ou au vendredi qui suit.

23.05 Lorsqu'un congé survient pendant les vacances d'un salarié, il reçoit la paie de ce congé en plus de sa paie de vacances ou peut, s'il le désire, prendre ce jour de congé en un temps qui lui convient, après entente avec l'Employeur.

23.06 Pour être éligible aux congés fériés et payés, le salarié doit avoir accumulé au moins trente (30) jours de travail précédant la fête pour le compte de l'Employeur, avoir été au travail le dernier jour ouvrable précédant la fête et avoir repris le travail le matin de la première journée ouvrable après la fête. Toutefois, en cas de fermeture soudaine de l'usine, en cas de maladie ou accident compensable ou d'absence autorisée ou justifiable, le salarié intéressé ne perdra pas son droit auxdits congés payés s'il a une présence au travail dans la semaine qui précède ou qui suit la fête chômée et payée.

ARTICLE XXIV - ASSURANCE-GROUPE -

24.01 L'Employeur contribuera à un plan d'assu-

rance-groupe comportant une indemnité de salaire de soixante-dix pour cent (70%) du salaire brut par semaine, payable la première journée en cas d'accident, la huitième journée en cas de maladie, avec billet du médecin à l'appui, pour une période de vingt-six (26) semaines, plus une assurance-vie de \$10,000.00-\$20,000.00 en cas de mort accidentelle, \$5,000.00-\$10,000.00 pour le conjoint et \$2,000.00-\$4,000.00 par enfant à charge. L'Employeur paiera cinquante pour cent (50%) du coût de la prime.

ARTICLE XXV -- DUREE --

25.01 La présente convention est en vigueur pour une période de trois (3) ans. **a compter de sa signature**

25.02 A compter de l'expiration de la présente convention, celle-ci demeure en vigueur jusqu'à l'exercice du droit de grève ou de lock-out.


EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Ville Dégelis, ce **19** ième jour de décembre 1981.

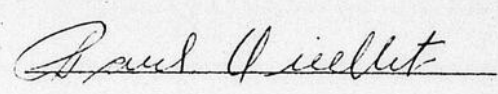
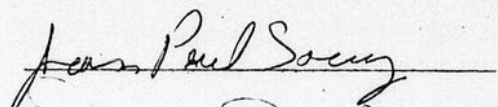

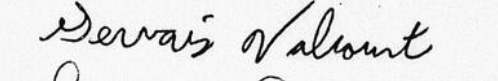

Copie conforme

RAOUL GUERETTE INC.,

SYNDICAT DES EMPLOYES DE MOULIN A SCIE DE DEGFLIS, LOCAL 01,

Gagné Letarte & Ass.
GAGNÉ LETARTE & ASS.
Procureurs de l'Employeur.



- ANNEXE "A" -

- USINE DE SCIAGE -

	<u>1/1/82</u>	<u>1/7/82</u>
Limeur	\$8.67	\$8.77
Scieur Chariot	7.80	7.90
Opérateur Chariot élévateur	6.91	7.01
Tanguay	6.86	6.96
Scieur slacher	6.86	6.96
Prentice 1 & écorceur	6.86	6.96
Prentice 2	6.86	6.96
Refendeuse	6.76	6.86
Canter chipper twin	6.84	6.94
Ecorceuse "18"	6.74	6.84
Bouledger	6.81	6.91
Chipper du moulin	6.58	6.68
Botter #1	6.79	6.89
Botter #2	6.79	6.89
Claireur bouledger	6.79	6.89
Claireur de refendeuse	6.59	6.69
Claireur de chariot	6.54	6.64
Palenteur	6.58	6.68
Journalier	6.48	6.58

- ANNEXE "A" -

- USINE DE SCIAGE -

PRIME DE PRODUCTIVITE

<u>Niveau de production</u>	<u>1982</u>
70000 - 74999 pmp	\$0.55
75000 - 79999 pmp	0.60
80000 - 84999 pmp	0.65
85000 - 89999 pmp	0.75
90000 - 94999 pmp	0.85
95000 - 99999 pmp	0.95
100000 - 104999 pmp	1.05
105000 - 109999 pmp	1.15
110000 - 114999 pmp	1.25
115000 - 119999 pmp	1.45
120000 - 124999 pmp	1.60
125000 - 129999 pmp	1.80
130000 et plus pmp	2.00

Lorsque l'un des niveaux de production ci-haut mentionnés est atteint durant un quart de travail par l'équipe de ce quart, la prime horaire de productivité correspondant à ce niveau est ajoutée au taux horaire de salaire pour chaque heure de travail des salariés travaillant au sein de cette équipe durant tel quart à l'usine de sciage.

Lors de l'arrêt de l'usine pour une durée supérieure à une (1) heure, le niveau de production est déterminé au prorata des heures travaillées.

- ANNEXE "A" -

- USINE DE RABOTAGE -

	<u>1/1/82</u>
Opérateur de planeur	\$7.55
Classeur	7.45
Refendeuse verticale	7.35
Pointeur	7.30
Claiseur de planeur	7.27
Opérateur de chipper	7.05
Opérateur de pileuse	7.05
Journalier	7.05
Opérateur de tracteur	7.05
Mécanicien	7.70
Opérateur de chariot élevateur	7.50

Au cours du mois de juin 1982, soit après la mise en opération et le rodage de l'usine de rabotage, les parties conviennent de se rencontrer pour établir un plan de productivité propre à cette usine et applicable à compter du mois de juillet 1982.

A l'expiration de la première année et de la deuxième année de la convention, soit en décembre 1982 et en décembre 1983, les parties conviennent de se rencontrer pour négocier et convenir de l'échelle de salaires et de la prime de productivité applicables respectivement à compter du 1er janvier 1983 et du 1er janvier 1984.

DÉPÔT 10702

Dépôt N°: 8 3 1 1 2 8 0

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	Q 795-12
Date	Signature: 83-06-14 Réception: 83-11-10	Durée	Nombre de salariés régis par la convention collective

Association	Employeur
<input type="checkbox"/> Déposant Syndicat des employés de Moulin à Scie de Dégelis Local 01 C.P. 415 Ahuntsic, (Montréal), Qc	<input type="checkbox"/> Déposant Raoul Guérette Inc. Avenue Guérette C.P. 400 Dégelis, Qc

Unité de négociation

OBJET: Annexe "A" de la convention collective remplacée (salaire).

Région	03-01	Activité	2513-5	Affiliation	10
--------	-------	----------	--------	-------------	----

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

Remarques

DEPOSANT: X
Gagné, Letarte, Royer, Gauthier,
Lacasse & Boily
 C.P. 410
 2, ave Chauveau
 Québec, Qc
 G1R 4R3
Att: Me Alphonse Lacasse

Pour le commissaire général du travail	
Signature	Date
<i>Therese Demers</i>	83-11-14

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

PAR MESSAGEUR

M. C. G. P.
QUÉBEC

ENTENTE INTERVENUE ENTRE: '83 NOV 10 15:18

RAOUL GUÉRETTE INC., (usine de
sciage et rabotage), Ville
Dégelis,

L'EMPLOYEUR,

-ET-

SYNDICAT DES EMPLOYÉS DE MOULIN
À SCIE DE DÉGELIS, LOCAL 01,

LE SYNDICAT.

Les parties conviennent que l'Annexe
«A» de la convention collective, intervenue le 19 dé-
cembre 1981, est remplacée par la suivante:

- ANNEXE «A» -

USINE DE SCIAGE

	<u>01-01-83</u>
Limeur	\$9.21
Scieur Chariot	\$8.30
Opérateur Chariot Élévateur	\$7.36
Tanguay	\$7.35
Scieur slacher	\$7.31
Prentice	\$7.35
Refendeuse	\$7.31
Scieur	\$7.61
Écorceuse «18»	\$7.18
Écorceuse «30»	\$6.98
Bouledger	\$7.35
Edger	\$7.35

- ANNEXE «A» -

USINE DE SCIAGE (suite)

	<u>01-01-83</u>
Botter	\$7.23
Classificateur	\$7.43
Claireur bouledger	\$7.23
Claireur de refendeuse	\$7.02
Claireur de chariot	\$6.97
Palenteur	\$7.01
Journalier	\$6.91
Soudeur «A»	\$8.30
Soudeur «B»	\$8.05
Assistant millwright	\$7.58
Électricien	\$8.35

PRIME DE PRODUCTIVITÉ

<u>Niveau de production</u>	<u>01-01-83</u>
70000 - 74999 pmp	\$0.55
75000 - 79999 pmp	\$0.60
80000 - 84999 pmp	\$0.65
85000 - 89999 pmp	\$0.75
90000 - 94999 pmp	\$0.85
95000 - 99999 pmp	\$1.00
100000 - 104999 pmp	\$1.10
105000 - 109999 pmp	\$1.21
110000 - 114999 pmp	\$1.31
115000 - 119999 pmp	\$1.52
120000 - 124999 pmp	\$1.68

- ANNEXE «A» -

USINE DE SCIAGE (suite)

PRIME DE PRODUCTIVITÉ

<u>Niveau de production</u>	<u>01-01-83</u>
125000 - 129999 pmp	\$1.89
130000 - 134999 pmp	\$2.10
135000 - 139999 pmp	\$2.31
140000 - 144999 pmp	\$2.52
145000 - 149999 pmp	\$2.73
150000 - 154999 pmp	\$2.94
155000 - 159999 pmp	\$3.15
160000 - 164999 pmp	\$3.36

Lorsque l'un des niveaux de production ci-haut mentionnés est atteint durant un quart de travail par l'équipe de ce quart, la prime horaire de productivité correspondant à ce niveau est ajoutée au taux horaire de salaire pour chaque heure de travail des salariés travaillant au sein de cette équipe durant tel quart à l'usine de sciage.

Lors de l'arrêt complet de l'usine pour une durée supérieure à une demi-heure (1/2), le niveau de production est déterminé au prorata des heures travaillées.

- ANNEXE «A» -

USINE DE RABOTAGE

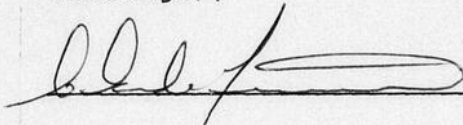
01-01-83

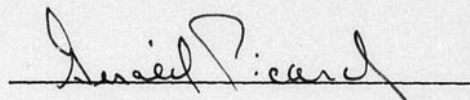
Opérateur de planeur	\$8.03
Classeur	\$7.93
Refendeuse verticale	\$7.82
Pointeur	\$7.77
Claiseur de planeur	\$7.74
Opérateur de chipper	\$7.51
Opérateur de pileuse	\$7.61 a.s.
Journalier	\$7.51
Opérateur de tracteur	\$7.51
Mécanicien	\$8.19
Opérateur de chariot élévateur	\$7.98

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à
Ville Dégelis, ce 14ième jour de juin 1983.

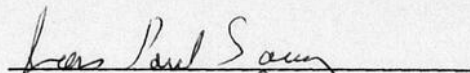
RAOUL GUÉRETTE INC.,
(usine de sciage et
rabotage),

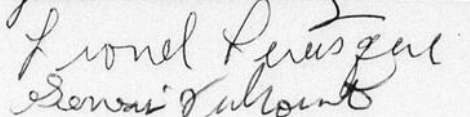

SYNDICAT DES EMPLOYÉS DE
MOULIN A SCIE DE DÉGELIS,
LOCAL 01,











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

DÉPÔT

Dépôt N°: 8 4 0 5 2 9 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

01070-2

Objet	<input type="checkbox"/> 1 ^{ère} convention	<input checked="" type="checkbox"/> Renouvellement	<input type="checkbox"/> Entente	<input type="checkbox"/> Autres	Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances	Q 795-12	
Date	Signature 84-05-09	Reception 84-05-24	Durée	Du 83-12-31	Au 84-12-31	Nombre de salariés régis par la convention collective	105

Association	Employeur
<input checked="" type="checkbox"/> Déposant Syndicat des employés de moulin à Scie de Dégelis, Local 01 6, Jardins Mérici, Suite 315 Québec, Qc G1S 4N7 Att: M. J.J. Côté	<input type="checkbox"/> Déposant Raoul Guérette Inc. (Usine de sciage et rabotage) C.P. 400, rue Guérette Ville Dégelis Cté Témiscouata GOL 1H0
<input type="checkbox"/> Déposant, si autre que les parties	Région <u>03-01</u> Activité <u>2513-05</u> Affiliation <u>10</u>

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11

Voir au verso pour les codes

Remarques

La convention précédente signée le 19 décembre 1981, devait se terminer le 18 mars 1984.

Pour le commissaire général du travail

Signature

Date

Thérèse Demelo

84-05-30

Pour renseignements

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

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

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL INTERVENUE

84 MAI 24 13:54 JH

ENTRE:

RAOUL GUÉRETTE INC.,
(usine de sciage et rabotage),
Case Postale 400, Rue Guérette,
VILLE DÉGELIS, Cté Témiscouata,
G0L 1H0,

L'EMPLOYEUR,

-ET-

SYNDICAT DES EMPLOYÉS DE MOULIN À
SCIE DE DÉGELIS, LOCAL 01,
6, Jardins Mérici, suite 315,
QUÉBEC, P.Q.,
G1S 4N7,

LE SYNDICAT.

ARTICLE 1 - DÉFINITIONS -

1.01 «Convention»: La présente convention collective de travail.

1.02 «Employeur»: Raoul Guérette Inc.

1.03 «Salarié» ou «salariés»: tel que défini par le Code du Travail.

1.04 «Syndicat»: Syndicat des Employés de Moulin à Scie de Dégelis, Local 01.

ARTICLE 2 - BUT GÉNÉRAL -

2.01 Le but général de cette convention est de favoriser l'intérêt mutuel de l'Employeur, du Syndicat et des salariés, par la négociation collective ordonnée et par le règlement

des griefs et de promouvoir l'exploitation profitable des opérations par des méthodes propres à assurer le plus possible la sécurité des salariés.

Il est reconnu que le devoir des parties aux présentes et de tous les salariés est de coopérer pleinement, individuellement et collectivement, au progrès et à la réalisation des conditions stipulées aux présentes.

ARTICLE 3 - RECONNAISSANCE -

3.01 L'Employeur reconnaît le Syndicat comme seul agent négociateur des salariés travaillant à l'usine de sciage et rabotage suivant l'accréditation accordée le 29 septembre 1981.

3.02 Les superviseurs n'accomplissent pas de travail actuellement et normalement accompli par les membres de l'unité de négociation, à l'exception des cas d'urgence, d'entraînement, d'expérimentation, lorsqu'ils n'ont pas de personnel qualifié et disponible, ou lorsque l'équipement est en danger.

Cependant, les contremaîtres millwright continuent de remplir leurs fonctions comme ils les accomplissaient avant la signature de la présente convention.

ARTICLE 4 - DROITS DES PARTIES -

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

4.02 Si un salarié prétend avoir été injustement traité ou discipliné sans cause valable, il pourra soumettre son cas pour en être décidé conformément à la procédure de règlement des griefs. Si, après enquête, il est évident que le salarié a été injustement traité ou discipliné ou congédié sans cause valable, il sera réinstallé sans perte de gain.

ARTICLE 5 - VALIDITÉ -

5.01 Chaque clause de la convention qui serait ou deviendrait nulle à cause d'une Loi provinciale ou fédérale n'affecterait pas la validité des autres clauses de la présente convention.

ARTICLE 6 - DISCRIMINATION -

6.01 L'Employeur et le Syndicat n'exercent aucune discrimination ni intimidation contre un salarié en raison de son sexe, de sa race, de sa religion, de sa nationalité ou de son affiliation à une organisation légitime.

ARTICLE 7 - CONTINUITÉ DE TRAVAIL -

7.01 Il ne devra y avoir aucune grève, contre-grève (lock-out), ralentissement de travail, arrêt spontané de travail ou toute autre interruption similaire de travail pendant la durée de cette convention, le tout conformément à l'article 107 du Code du Travail.

ARTICLE 8 - RÉGIME SYNDICAL -

8.01 Tous les salariés doivent, comme condition du

maintien de leur emploi, être membres en règle du Syndicat.

Un salarié, qui n'est pas membre du Syndicat, doit y adhérer dans les cinq (5) jours ouvrables suivant la signature de la convention.

8.02 L'Employeur déduit de la paie de chaque salarié la cotisation régulière mensuelle.

8.03 Le Syndicat informe l'Employeur, par écrit, du montant de la cotisation syndicale à prélever sur le salaire de chaque salarié. Si le montant de la cotisation syndicale doit être modifié, le Syndicat en informe également l'Employeur, par écrit, deux (2) semaines avant l'entrée en vigueur de la nouvelle cotisation.

8.04 L'Employeur remet au Syndicat l'argent ainsi perçu dans les quinze (15) jours du mois suivant, accompagné d'une liste des salariés avec le numéro d'assurance sociale et le montant perçu de chacun d'eux, à 6, Jardins Mérici, suite 315, Québec, G1S 4N7.

ARTICLE 10 - ABSENCE AUTORISÉE -

ARTICLE 9 - REPRÉSENTANTS SYNDICAUX -

10.01 Tout en ne dérangeant pas la marche des œuvres

9.01 Si un ou des représentants syndicaux extérieurs mandatés requièrent une rencontre avec l'Employeur, ce dernier le ou les reçoit dans le plus bref délai possible. Cette rencontre a lieu dans les bureaux de l'Employeur ou à tout autre endroit convenu par les parties.

9.02 L'Employeur reconnaît au Syndicat le droit de désigner quatre (4) représentants d'atelier, dont deux (2) pour l'usine de sciage et deux (2) pour l'usine de rabotage.

9.03 Le représentant d'atelier a pour responsabilité d'apporter tout grief ou plainte à l'attention de l'Employeur et d'en discuter dans le but d'obtenir un règlement, le tout conformément au mode de règlement des griefs.

Le représentant d'atelier peut s'absenter de son poste de travail afin de discuter de tout grief ou plainte avec un salarié impliqué, pourvu qu'il en obtienne l'autorisation de son supérieur immédiat avant de quitter son poste de travail, telle autorisation devant être accordée dans la journée.

9.04 Le Syndicat informe l'Employeur, par écrit, du nom des représentants de même que tout changement. L'Employeur n'est pas tenu de reconnaître un ou des représentants avant d'en être informé, par écrit, par le Syndicat.

9.05 Les représentants du Syndicat des Employés de Moulin à Scie de Dégelis, Local 01, membres de l'Exécutif, ont droit de visiter le terrain et l'usine de l'Employeur, après avoir avisé au préalable le représentant de l'Employeur.

ARTICLE 10 - ABSENCE AUTORISÉE -

10.01 Tout en ne dérangeant pas la marche des opérations, l'Employeur peut accorder à tout salarié désirant s'absenter pour vaquer à ses occupations personnelles, un permis d'absence, sans paie, pour une durée ne dépassant pas une (1) semaine. Le salarié doit s'adresser à son contremaître immédiat ou son représentant pour obtenir un tel congé.

10.02 L'Employeur accorde un congé sans solde d'une durée maximale de deux (2) semaines pour assister à un congrès syndical ou suivre des cours de perfectionnement.

10.03 L'Employeur accorde un congé sans solde d'une durée maximale d'un (1) an à un salarié pour remplir un poste au sein du Syndicat des Employés de Moulin à Scie de Dégelis, Local 01, sur demande qui lui est adressée trente (30) jours à l'avance, spécifiant la durée d'une telle absence. Si le salarié décide de mettre fin à ce congé pour reprendre son travail, il donne un préavis de trente (30) jours.

10.04 Un salarié qui bénéficie d'un congé prévu au présent article conserve son ancienneté.

ARTICLE 11 - PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DES GRIEFS -

11.01 Un grief se définit comme étant une plainte non résolue d'un salarié ou du Syndicat, impliquant la présumée violation, l'interprétation ou l'application de cette convention.

11.02 La procédure de règlement des griefs constitue le moyen exclusif de résoudre tout grief entre les parties. Au cours des différentes étapes, les salariés se soumettent aux directives régulières de l'Employeur.

11.03 Un grief n'est considéré que s'il est présenté par le salarié ou le Syndicat, le cas échéant, dans la limite de temps attribuée à chaque étape. Dans tous les cas, le règlement d'un grief n'est pas rétroactif pour une période excédant sept (7) jours de la date à laquelle le grief est présenté.

11.04 PREMIÈRE ÉTAPE:

Les plaintes sont discutées par le salarié, accompagné ou non du représentant syndical et le supérieur

immédiat (contremaître du salarié). De plus, afin d'éviter que des plaintes mineures ne deviennent des griefs, le salarié concerné, accompagné ou non du représentant syndical, doit d'abord discuter verbalement de sa plainte avec son supérieur immédiat.

DEUXIÈME ÉTAPE:

Si une plainte est soumise, par écrit, au contremaître, en dedans de dix (10) jours de l'événement qui cause le mécontentement, elle est alors considérée comme un grief. Aucun grief n'est reconnu à moins que le salarié concerné ne suive cette procédure.

TROISIÈME ÉTAPE:

Si le contremaître ne peut régler le grief de façon satisfaisante, dans les trois (3) jours qui suivent le jour où le grief a été reçu par écrit, ce grief doit être soumis par le représentant du Syndicat ou son représentant au gérant ou à son représentant, dans les sept (7) jours qui suivent. Le gérant des opérations ou son représentant doit rendre sa décision dans les sept (7) jours qui suivent.

11.05 GRIEF COLLECTIF:

Lorsque plusieurs griefs individuels et de même nature sont soulevés, ils peuvent l'être par un écrit commun et traités ensemble afin de simplifier la procédure et éviter les répétitions. Ils peuvent être soumis en commençant à la deuxième étape de la procédure des griefs.

11.06 ENTENTE ARRÊTÉE:

A toute étape, au cours de la procédure de règlement d'un grief, une entente peut être arrêtée, par écrit, entre l'Exécutif du Syndicat et l'Employeur, et elle lie ces derniers comme une décision arbitrale.

11.07 Un grief contestant un congédiement est soumis à la deuxième étape.

ARTICLE 12 - ARBITRAGE -

12.01 À défaut d'entente écrite ou si le Syndicat n'est pas satisfait de la décision de l'Employeur, le Syndicat peut, par un avis écrit, référer le grief à l'arbitrage, dans les trente (30) jours ouvrables suivant le dernier délai mentionné au paragraphe 11.04 ci-dessus.

12.02 Les parties peuvent s'entendre sur le choix d'un arbitre. À cette fin, dans les dix (10) jours ouvrables de la référence à l'arbitrage, chacune des parties doit soumettre à l'autre le nom d'un arbitre; à défaut de telle soumission ou d'entente sur le choix d'un arbitre, celui-ci est nommé selon les dispositions de l'article 100 du Code du Travail.

12.03 La partie qui fait la demande d'un arbitre au Ministère du Travail doit en informer immédiatement l'autre partie, par écrit.

12.04 POUVOIRS DE L'ARBITRE:

L'arbitre est le maître de la procédure; il

convoque et réunit les parties aux présentes afin d'entendre les dépositions de celles-ci. L'arbitre n'a pas juridiction pour changer, modifier ou écarter aucune des clauses de cette convention ou d'y substituer toute nouvelle clause. La sentence arbitrale est finale et lie les parties en cause. L'arbitre doit rendre sa sentence dans les plus brefs délais.

la date d'embauchage de chaque salarié.

12.05 FRAIS D'ARBITRAGE:

12.05 Chaque partie assume ses propres frais pour tout grief soumis à l'arbitrage.

12.06 Les frais et honoraires de l'arbitre unique sont payés à parts égales par chacune des parties.

12.07 Aux fins de la détermination des délais prévus à la procédure de griefs et d'arbitrage ci-dessus, les samedis, les dimanches et jours de congés statutaires ne sont pas comptés.

dans les cas suivants:

12.08 Les limites de temps mentionnées à la procédure de griefs et d'arbitrage peuvent être prolongées après entente entre les parties.

2.- Congédiement pour cause justes

ARTICLE 13 - ANCIENNETÉ -

13.01 L'ancienneté désigne le nombre d'années de travail continu au crédit d'un salarié régulier.

par des circonstances incontrôlables, avec preuves);

13.02 Tout nouveau salarié acquiert le droit d'ancienneté après avoir complété une période de probation de quarante-cinq (45) jours de travail continu pour l'Employeur. À l'expiration de ce délai, son ancienneté est calculée à la date de son dernier

embauchage. Au cours de cette période, il est assujetti à toutes les dispositions de la présente convention, sauf qu'il ne peut contester un congédiement par voie de grief.

13.03 La liste d'ancienneté de l'Employeur comprend le nom, le numéro d'assurance sociale, la classification et la date d'embauchage de chaque salarié.

13.04 La liste mentionnée au paragraphe précédent est mise à jour le 31 décembre de chaque année et est utilisée pour la période suivante aux fins de mouvement de main-d'oeuvre.

13.05 Le salarié, transféré ou promu à une fonction exclue de l'accréditation et qui revient comme salarié, accumule son ancienneté si le retour s'effectue à l'intérieur d'une période de douze (12) mois.

13.06 Un salarié perd son ancienneté et son emploi dans les cas suivants:

- 1.- Départ volontaire;
- 2.- Congédiement pour cause juste;
- 3.- Défaut de retourner au travail, après une mise à pied, dans les sept (7) jours après en avoir été avisé (sauf si le retour en temps en est empêché par des circonstances incontrôlables, avec preuves);
- 4.- Refus d'accepter une offre d'emploi dans sa classification régulière;

5.- Absence pour cause de maladie non industrielle, accident non compensable excédant douze (12) mois de calendrier.

Cependant, dans le cas de maladie non industrielle, accident non compensable ou mise à pied, un salarié peut maintenir, pour une autre période de douze (12) mois, ses crédits d'ancienneté, s'il en fait la demande par écrit au cours du onzième (11ième) mois de son absence au travail;

6.- Mise à pied excédant douze (12) mois de calendrier;

7.- Absence du travail pour trois (3) jours ouvrables consécutifs, sans raison valable.

13.07 Les étudiants n'accumulent pas d'ancienneté. Pour la saison estivale suivante, les étudiants ayant travaillé pour l'Employeur sont rappelés suivant l'ordre de leur disponibilité.

13.08 a) Lors d'une réduction de main-d'oeuvre pour plus d'une (1) semaine, le salarié affecté est celui ayant le moins d'ancienneté, à condition que celui qui a plus d'ancienneté soit capable d'accomplir le travail disponible;

b) Lors d'une réduction de main-d'oeuvre pour moins d'une (1) semaine, le salarié affecté est celui ayant le moins d'ancienneté dans sa classification.

13.09 Le rappel au travail se fait par ordre inverse des mises à pied.

13.10 Les salariés mis à pied sont avisés par l'Employeur cinq (5) jours de calendrier à l'avance, à moins que la mise à pied ne donne lieu à un avis plus court dû à des circonstances en dehors du contrôle de l'Employeur. Cependant, l'Employeur fera son possible pour faire coïncider les licenciements avec les fins de semaines.

ARTICLE 14 - AFFICHAGE -

14.01 Les fonctions vacantes ou nouvellement créées d'une façon permanente sont affichées pour une période de quatre (4) jours ouvrables. Pendant cette période, les demandes écrites des salariés sont prises en considération.

14.02 À compétence égale, le salarié ayant le plus d'ancienneté est nommé.

ARTICLE 15 - TABLEAUX D'AFFICHAGE -

15.01 Deux (2) tableaux avec vitres et barrures sont mis à la disposition du Syndicat, pour avis d'assemblée et information syndicale. (dimension: 3' x 3').

ARTICLE 16 - MESURES DE SÉCURITÉ, HYGIÈNE ET BIEN-ÊTRE -

16.01 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.

16.02 Le Syndicat s'engage à seconder les efforts de l'Employeur dans ce domaine.

16.03 L'Employeur s'engage à placer des trousse de premiers soins aux endroits stratégiques.

16.04 Un endroit convenable est mis à la disposition des salariés pour prendre leur repas, de même qu'un réfrigérateur.

16.05 Un casier est mis à la disposition de chaque salarié pour ranger ses effets personnels.

16.06 Il incombe à l'Employeur, aux salariés et au Syndicat de prendre et d'observer les mesures prévues par les lois de la province de Québec, et les règlements passés en vertu d'icelles, de même que toutes les autres mesures appropriées pour assurer la sécurité, l'hygiène et le bien-être des salariés.

16.07 Le salarié victime d'un accident reçoit l'équivalent de son salaire perdu pour le jour de l'accident.

16.08 L'Employeur fournit le transport des accidentés, soit à l'hôpital ou à leur résidence.

ARTICLE 18 : JURY

16.09 Aucun salarié n'est requis d'opérer ou d'utiliser quelque machine, outil ou autre équipement qui ne soit pas en état d'être utilisé avec sécurité, après en avoir avisé son contremaître et jusqu'à ce que cette machine, outil ou autre équipement soit remis en état normal d'opération.

16.10 Les noms de tous les contremaîtres seront affichés.

ARTICLE 17 - DISCIPLINE -

17.01 Dans le cas d'un acte posé par un salarié susceptible d'entraîner éventuellement une mesure disciplinaire quelconque, l'Employeur communique au salarié concerné un avis donnant les précisions à ce sujet.

17.02 L'Employeur doit fournir au salarié, par écrit, les raisons motivant toute mesure disciplinaire qu'il impose. Tel avis doit être transmis au Syndicat. Le défaut de remettre tel avis peut être corrigé sur demande du salarié ou du Syndicat.

17.03 Tout salarié qui est l'objet d'une mesure disciplinaire peut soumettre son cas à la procédure régulière des griefs et, s'il y a lieu, à l'arbitrage.

17.04 Tout rapport disciplinaire versé au dossier d'un salarié est retiré après douze (12) mois.

17.05 Une suspension n'interrompt pas la continuité du service d'un salarié.

ARTICLE 18 - JURY -

18.01 Tout salarié appelé à agir comme jury est remboursé pour ses heures normales de travail, au taux de son occupation, moins l'indemnité reçue à ce titre.

18.02 Tout salarié qui, durant ses heures régulières de travail, doit comparaître en Cour ou à une enquête dans une cause où l'Employeur est concerné, exception des griefs, reçoit son salaire moins l'allocation accordée par la Cour.

ARTICLE 19 - SEMAINE NORMALE DE TRAVAIL ET SURTEMPS -

19.01 a) La semaine régulière de travail est de quarante-cinq (45) heures ou quarante-quatre (44) heures, du lundi au vendredi, suivant les horaires répartis comme suit:

ÉQUIPE DE JOUR:

Du lundi au jeudi inclusivement:

07:00 heures à 12:00 heures -

13:00 heures à 18:00 heures.

Le vendredi:

07:00 heures à 12:00 heures.

ÉQUIPE DE NUIT:

Du lundi au jeudi inclusivement:

19:00 heures à 24:00 heures -

01:00 heure à 06:00 heures.

Le vendredi:

Usine de rabotage:

13:00 heures à 18:00 heures.

Usine de sciage:

13:00 heures à 17:00 heures.

b) ALTERNANCE DES ÉQUIPES:

19.04 PÉRIODE DE REPOS.
Les équipes alternent toutes les semaines entre les heures de travail de jour et celles de nuit.

19.02 SURTEMPS:

Les salariés sont payés au taux et demi de leur salaire pour tout le temps autorisé qu'ils travaillent ainsi qu'il suit:

- a) Au-delà des heures de la journée normale;
- ou
- b) Au-delà des heures de la semaine normale;
- ou
- c) Lors de n'importe quel congé statutaire énoncé ci-après en plus de leur paie de congé; ou
- d) Un jour férié; ou
- e) Le dimanche: temps double.

Une seule des dispositions ci-dessus peut s'appliquer à la fois.

19.03 Les heures de travail supplémentaires à être effectuées sont réparties par ordre d'ancienneté, aussi équitablement que possible entre les salariés qui veulent en faire, à moins que le travail requis ne puisse être rempli selon les exigences normales de la tâche. Il est entendu que celui qui, à ce moment-là, fait le travail, l'exécute ou le termine.

19.04 PÉRIODE DE REPOS:

- a) Les salariés bénéficient d'une période de

repos de quinze (15) minutes dans l'avant-midi, à 09:30 heures, et de quinze (15) minutes dans l'après-midi, à 15:30 heures.

b) Les salariés affectés à l'équipe de nuit bénéficient d'une période de repos de quinze (15) minutes dans la soirée, à 21:30 heures, et de quinze (15) minutes dans la nuit, à 03:30 heures.

ARTICLE 20 - SALAIRES -

20.01 Il est reconnu qu'un salarié qui est à l'emploi de l'Employeur au moment de la signature de cette convention et qui n'a pas changé de classification ne sera rémunéré, au point de vue salaire, à un taux inférieur à celui qu'il recevait avant la signature de cette convention.

20.02 Les salaires sont payés pour le temps effectivement travaillé pour le compte de l'Employeur, ou pour chaque heure où le salarié a été gardé à la disposition de l'Employeur pour travailler, conformément aux taux mentionnés à l'Annexe «A» qui fait partie intégrante de cette convention.

20.03 Tout salarié qui se présente au travail et qui est appelé à travailler moins longtemps que la première demi-journée régulière a droit à au moins trois (3) heures de salaire à son taux régulier, à moins qu'il n'ait refusé d'exécuter tout travail demandé ou que l'arrêt de travail soit causé par un cas de force majeure.

Tout salarié qui se présente au travail et qui est appelé à travailler moins longtemps que la deuxième demi-journée régulière a droit à au moins une (1) heure de salaire

à son taux régulier, à moins qu'il n'ait refusé d'exécuter tout travail demandé ou que l'arrêt de travail soit causé par un cas de force majeure.

20.04 Si un salarié est temporairement transféré, à la demande de l'Employeur, sur une tâche comportant un taux de rémunération ordinaire, il conservera le taux de sa tâche normale pour une durée maximum d'une (1) semaine de calendrier.

20.05 Si un salarié est temporairement transféré sur une tâche comportant un taux de rémunération supérieur à son taux de rémunération ordinaire, il reçoit le taux de cette tâche à compter de la première demi-journée complète de travail.

20.06 Un salarié qui est transféré à sa propre demande est rémunéré au taux de l'emploi auquel il est transféré.

20.07 Si, en raison d'une mise en disponibilité dans son emploi, un salarié se voit offrir et accepte un travail dont le taux est moindre que celui qu'il reçoit normalement, il doit être payé au taux moindre immédiatement après la première journée complète de travail. Cependant, lorsque les opérations redeviennent normales, le salarié qui avait été déplacé reprend alors le poste qu'il occupait avant la mise en disponibilité.

20.08 S'il devient nécessaire d'ajouter une nouvelle classification, l'Employeur établit un taux de salaire temporaire pour une durée de trente (30) jours de travail et, ensuite, il négocie un taux de salaire permanent avec le Syndicat, rétro-actif à la première journée d'emploi à cette nouvelle classification. À défaut d'entente entre les parties, l'une ou l'autre peut recourir aux dispositions de l'article 11.

20.09 Le salarié qui a quitté les lieux du travail et que l'Employeur rappelle pour travailler en dehors ou en plus de ses heures régulières de travail, est rémunéré au taux du temps supplémentaire; il est cependant assuré d'un minimum de paie équivalant à trois (3) heures rémunérées à son taux de salaire effectif.

Si le rappel a lieu le dimanche ou lors d'un congé férié, le salarié est assuré d'un minimum de paie équivalant à quatre (4) heures et trente (30) minutes, rémunérées à son taux de salaire effectif.

20.10 PAIE:

Le salarié doit être payé par chèque le jeudi de chaque semaine, pour le travail effectué la semaine précédente. La paie est remise aux salariés de l'équipe de jour le jeudi après-midi, sur les lieux du travail, pendant la période de repos, et elle est remise aux salariés de l'équipe de nuit le jeudi soir, sur les lieux du travail, pendant la période de repos. Si le jeudi est un jour férié, la paie doit être remise le jour précédent.

20.11 BULLETIN DE PAIE:

Sur le bulletin de paie du salarié, doivent figurer les item suivants:

- a) Le nom de l'Employeur;
- b) Le nom et le prénom du salarié;
- c) La date de la période de paie;
- d) Le nombre d'heures régulières de travail;

- e) Le nombre d'heures supplémentaires de travail;
- f) Le taux de salaire effectif;
- g) Salaire net et déductions.

20.12 Il est entendu que tout salarié congédié, renvoyé, ou qui laisse son emploi de son propre gré, reçoit son salaire à la période de paie.

20.13 PRIME DE NUIT:

Les salariés préposés à l'équipe de nuit, qui ne bénéficient pas de la prime de productivité, ont droit à une prime de trente cents (0,30 \$) l'heure en supplément de leur taux régulier de salaire.

Les salariés préposés à l'équipe de nuit, à l'usine de sciage, qui bénéficient de la prime de productivité, ont droit à une prime de trente-cinq cents (0,35 \$) l'heure en supplément de leur taux régulier de salaire.

ARTICLE 21 - CONGÉS ANNUELS PAYÉS -

21.01 Tous les salariés régis par la présente convention ont droit à des vacances chômées et payées sur la base de leurs gains bruts gagnés au cours de l'année s'étendant du 1er janvier au 31 décembre.

21.02	1 jour à 3 ans de service	4%
	3 à 5 ans	5%
	5 à 7 ans	6%
	7 à 10 ans	7%
	10 ans et plus	8%

21.03 Si un salarié accepte de travailler durant la période des vacances annuelles ou la période choisie pour ses vacances, il sera rémunéré au taux régulier et prendra ses vacances à une date déterminée entre l'Employeur et lui-même.

21.04 Avant son départ pour vacances, le salarié reçoit l'indemnité qui lui est due.

21.05 Lors de la résiliation de son contrat de travail, le salarié reçoit l'indemnité qui lui est due pour la période de vacances, à la période de paie la plus rapprochée.

21.06 Pour un jour férié payé, l'Employeur paie 1/30e du salaire.

ARTICLE 22 - CONGÉS DE FUNÉRAILLES -

22.01 À l'occasion du décès de son conjoint, un salarié a droit à cinq (5) jours de congés payés à son taux régulier.

22.02 Un salarié a droit à trois (3) jours de congés payés à l'occasion du décès de son enfant, de son père, de sa mère, d'un frère, d'une soeur, de son beau-père ou de sa belle-mère.

22.03 Un salarié a droit à un (1) jour de congé payé, soit le jour des funérailles, s'il s'agit d'un jour de travail, lors du décès d'un beau-frère, d'une belle-soeur ou d'un grand-parent.

22.04 Pour avoir droit aux congés précités, le salarié doit nécessairement assister aux funérailles.

Les jours de congés ci-haut prévus sont payés s'ils coïncident avec des jours de travail.

ARTICLE 23 - JOURS FÉRIÉS PAYÉS -

23.01 Les jours suivants sont considérés comme jours fériés payés:

- Jour de l'An;
- Lendemain du Jour de l'An;
- Lundi de Pâques;
- St-Jean Baptiste;
- Confédération;
- Fête du Travail;
- Action de Grâces;
- Veille de Noël;
- Noël;
- Lendemain de Noël.

23.02 Pour un jour férié payé, l'Employeur paie dix (10) heures de salaire.

23.03 Si l'un ou l'autre des congés ci-dessus mentionnés tombe un samedi ou un dimanche, le lundi qui suit la fête ou le vendredi qui précède doit être considéré comme étant un congé.

23.04 Si le congé tombe au milieu de la semaine, il pourra, après entente entre les parties, être reporté au lundi qui précède la fête ou au vendredi qui suit.

23.05 Lorsqu'un congé survient pendant les vacances d'un salarié, il reçoit la paie de ce congé en plus de sa paie de vacances ou peut, s'il le désire, prendre ce jour de congé en un temps qui lui convient, après entente avec l'Employeur.

23.06 Pour être éligible aux congés fériés et payés, le salarié doit avoir accumulé au moins trente (30) jours de travail précédant la fête pour le compte de l'Employeur, avoir été au travail le dernier jour ouvrable précédant la fête et

avoir repris le travail le matin de la première journée ouvrable après la fête. Toutefois, en cas de fermeture soudaine de l'usine en cas de maladie ou accident compensable ou d'absence autorisée ou justifiable, le salarié intéressé ne perdra pas son droit auxdits congés payés s'il a une présence au travail dans la semaine qui précède ou qui suit la fête chômée et payée.

ARTICLE 24 - ASSURANCE-GROUPE -

24.01 L'Employeur contribuera à un plan d'assurance-groupe comportant une indemnité de salaire de soixante-dix pour cent (70%) du salaire brut par semaine, payable la première journée en cas d'accident, la huitième journée en cas de maladie, avec billet du médecin à l'appui, pour une période de vingt-six (26) semaines, plus une assurance-vie de 10 000 \$-20 000 \$ en cas de mort accidentelle, 5 000 \$-10 000 \$ pour le conjoint et 2 000 \$-4 000 \$ par enfant à charge. L'Employeur paiera cinquante pour cent (50%) du coût de la prime.

ARTICLE 25 - DURÉE -

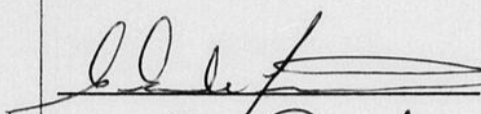
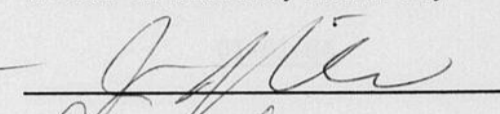
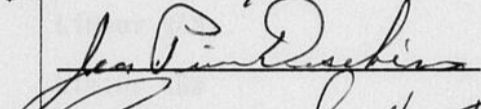
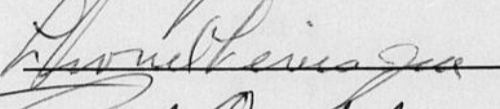
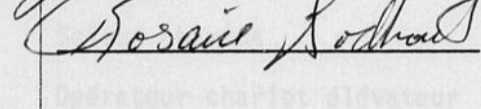
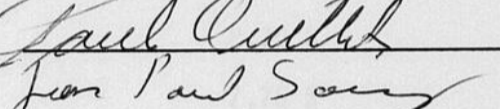
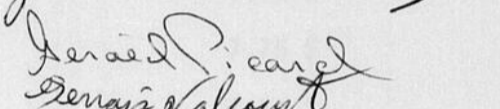
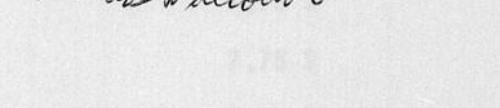
25.01 La présente convention est en vigueur pour une période d'un (1) an se terminant le 31 décembre 1984.

25.02 À compter de l'expiration de la présente convention, celle-ci demeure en vigueur jusqu'à l'exercice du droit de grève ou de lock-out.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Ville
Dégelis, ce 9^{ème} jour d'~~avril~~^{mai} 1984.

RAOUL GUÉRETTE INC.,

SYNDICAT DES EMPLOYÉS DE MOULIN
À SCIE DE DÉGELIS, LOCAL 01,

Opérateur chariot élévateur	
Tanneur	
Scieur slacher	
Francis	7,75 \$
Refendeuse	7,75 \$
Scieur	8,01 \$
Scieuruse "18"	7,75 \$
Ecorceuse "30"	7,75 \$
Bouledger	7,75 \$
Edger	7,75 \$
Botter	7,83 \$
Classificateur	7,83 \$
Clairer bouledger	7,83 \$
Clairer de refendeuse	7,42 \$
Clairer de chariot	7,37 \$
Peinteur	7,41 \$
Journalier	7,31 \$
Scieur 48"	8,20 \$
Scieur 48"	8,55 \$
Assistant millwright	7,98 \$
Electricien	8,25 \$

- ANNEXE «A» -

USINE DE SCIAGE

	<u>01-01-84</u>
Limeur «A»	9,81 \$
Limeur «B»	8,70 \$ <i>70 \$ Veli</i>
Scieur chariot	8,70 \$
Opérateur chariot élévateur	7,76 \$
Tanguay	7,75 \$
Scieur slacher	7,71 \$
Prentice	7,75 \$
Refendeuse	7,71 \$
Scieur	8,01 \$
Écorceuse "18"	7,58 \$
Écorceuse "30"	7,38 \$
Bouledger	7,75 \$
Edger	7,75 \$
Botter	7,63 \$
Classificateur	7,83 \$
Claireur bouledger	7,63 \$
Claireur de refendeuse	7,42 \$
Claireur de chariot	7,37 \$
Palenteur	7,41 \$
Journalier	7,31 \$
Soudeur «A»	8,80 \$
Soudeur «B»	8,55 \$
Assistant millwright	7,98 \$
Électricien	8,85 \$

- ANNEXE «A» -

USINE DE SCIAGE (suite)

PRIME DE PRODUCTIVITÉ

			<u>01-01-84</u>	<u>Au retour de la période de vacances</u>	
70000	-	74999	pmp	0,55 \$	-----
75000	-	79999	pmp	0,60 \$	-----
80000	-	84999	pmp	0,65 \$	0,55 \$
85000	-	89999	pmp	0,75 \$	0,60 \$
90000	-	94999	pmp	0,85 \$	0,65 \$
95000	-	99999	pmp	1 \$	0,75 \$
100000	-	104999	pmp	1,10 \$	0,85 \$
105000	-	109999	pmp	1,21 \$	1 \$
110000	-	114999	pmp	1,31 \$	1,10 \$
115000	-	119999	pmp	1,52 \$	1,21 \$
120000	-	124999	pmp	1,68 \$	1,31 \$
125000	-	129999	pmp	1,89 \$	1,52 \$
130000	-	134999	pmp	2,10	1,68 \$
135000	-	139999	pmp	2,31 \$	1,89 \$
140000	-	144999	pmp	2,52 \$	2,10 \$
145000	-	149999	pmp	2,73 \$	2,31 \$
150000	-	154999	pmp	2,94 \$	2,52 \$
155000	-	159999	pmp	3,15 \$	2,73 \$
160000	-	164999	pmp	3,36 \$	2,94 \$

Lorsque l'un des niveaux de production ci-haut mentionnés est atteint durant un quart de travail par l'équipe de ce quart, la prime horaire de productivité correspondant à ce niveau est ajoutée au taux horaire de salaire pour chaque heure de travail des salariés travaillant au sein de cette équipe durant tel quart à l'usine de sciage.

Lors de l'arrêt complet de l'usine pour une durée supérieure à une demi-heure (1/2), le niveau de production est déterminé au prorata des heures travaillées.

Au retour de la période de vacances, soit après l'installation du nouvel équipement, la prime horaire de productivité sera celle ci-haut prévue. Pour chaque période de quatre (4) semaines, l'Employeur garantit que le résultat de la prime de productivité sera de cent soixante dollars (160 \$) et ce, jusqu'à la fin de 1984.

- ANNEXE «A» -

USINE DE RABOTAGE

	<u>01-01-84</u>
Opérateur de planeur	8,53 \$
Classeur	8,43 \$
Refendeuse verticale	8,32 \$
Pointeur	8,27 \$
Claiseur de planeur	8,24 \$
Opérateur de chipper	8,01 \$
Opérateur de pileuse	8,01 \$
Journalier	8,01 \$
Opérateur de tracteur	8,01 \$
Mécanicien	8,69 \$
Opérateur de chariot élévateur	8,48 \$