

NOM

NO 09574-5



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

Certificat accordé

Dépôt refusé

09574-5

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	M-2499-05
Date	Signature 83-10-24	Réception 83-10-25	Durée	Du 83-10-24	Au 85-10-23	Nombre de salariés régis par la convention collective 7

Association	Employeur
<input type="checkbox"/> Déposant <input checked="" type="checkbox"/> Synd. des Mesureurs de la Division Forestière des Ind. Manufacturières Mégantic - CSN 180 rue Acadie Sherbrooke, Qué J1H 2T3	<input type="checkbox"/> Déposant <input checked="" type="checkbox"/> Industries Manufacturières Mégantic Inc 6184 rue Notre-Dame Lac Mégantic, Qué
<input checked="" type="checkbox"/> Déposant, si autre que les parties <input checked="" type="checkbox"/> J. Gilles Geoffroy Att.: Me J. Gilles Geoffroy Case Postale 65 Asbestos, Qué J1T 3M9	Région <u>05-00</u> Activité <u>2513 (5)</u> Affiliation <u>1</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

- Convention collective déposée sous "Sentence Arbitrale" par le greffier J. Ch. Bisson

Pour le commissaire général du travail	
Signature	Date
Pierrette David /sg	85-08-20

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

Les Industries Manufacturières
Mégantic-et-Synd. des Mineurs
de la Division Forestière des I. M. M.
F.T.P.F. (C.S.N.)

Arbitrage en vertu des art 93.3 et 93.9
Référé le 24/11/82
Reçu par le greffier le 20/06/83
Conciliation: oui
Accréditation: 8 Mars 82
Implique: 7 personnes
Mandat: Conv. originale
Prés. Me Gilles Geoffroy
Décision d'imposer: 23/08/83
Sentence arbitrale: 24/10/83

83/10/25

J. Bisson, greffier
643-3239

— / —

Reçu à l'Arbitrage
25-08-16



Gouvernement du Québec
Bureau du Commissaire
général du travail

DÉPÔT DES SENTENCES ARBITRALES

Numéro S.A. 8 3 | 1 0 | 3 6 8

Nom de l'employeur
LES INDUSTRIES MANUFACTURIERES
MEGANTIC INC.

Nom de l'association
Syndicat des Mesureurs de la Divi-
sion Forestières des Industries
Manufacturières Mégantic (CSN)

Nom et adresse de l'arbitre
J. Gilles Geoffroy
511, 1ère Avenue
Asbestos, Qc
J1T 3P6
819-879-5333

N°	Dossier			Rendus			Déposés		
	An	Mois	Jour	An	Mois	Jour	An	Mois	Jour
M 2499-05	83	1	0	24	83	1	0	25	

JACCUSE RÉCEPTION D'UNE SENTENCE ARBITRALE IMPLI-
QUANT L'EMPLOYEUR ET L'ASSOCIATION CI-HAUT MENTIONNÉS
CONFORMÉMENT À L'ARRÊTÉ EN CONSEIL 583-78 DU 25 FÉVRIER
1978. TOUTE SENTENCE ARBITRALE DOIT ÊTRE DÉPOSÉE EN
DEUX EXEMPLAIRES ET ÊTRE SIGNÉE.

DIFFEREND 7 personnes

Pour l'information
Bureau du Commissaire général du travail
425 rue St-Amable, Québec G1R 4Z1
Tél.: 643-4970

Pour le Commissaire général du travail
Germaine Breton
Date: 83-10-27

537 (072)

ARBITRE

CANADA
PROVINCE DE QUEBEC

'83 OCT 25 11:21
CONSEIL D'ARBITRAGE DECRETANT
UNE PREMIERE CONVENTION COLLECTIVE

3141 01 01

ENTRE

LES INDUSTRIES MANUFACTURIERES MEGANTIC INC.

Employeur

et

LE SYNDICAT DES MESUREURS DE LA DIVISION FORESTIERES DES INDUSTRIES MANUFACTURIERES MEGANTIC (CSN)

Syndicat

Président du Tribunal : J. GILLES GEOFFROY, avocat

Représentant syndical : J. Etienne Giasson, conseiller technique

Représentant patronal : Jean Poudrier, avocat

Date de la sentence arbitrale : le 24 octobre 1983.

Durée de la sentence : 2 ans

COPIE CONFORME	
<i>J. Etienne Giasson</i>	
GREFFIER	
DATE:	83-10-24
CONCILIATION ET ARBITRAGE MINISTÈRE TRAVAIL & MAIN-D'OEUVRE (QUÉ.)	

CANADA
PROVINCE DE QUEBEC

CONSEIL D'ARBITRAGE DECRETANT
UNE PREMIERE CONVENTION COLLECTIVE

ENTRE

LES INDUSTRIES MANUFACTURIERES MEGANTIC INC.

Employeur

et

LE SYNDICAT DES MESUREURS DE LA DIVISION FORESTIERES DES INDUSTRIES MANUFACTURIERES MEGANTIC (CSN)

Syndicat

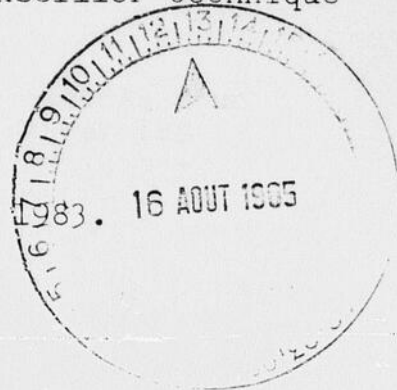
Président du Tribunal : J. GILLES GEOFFROY, avocat

Représentant syndical : J. Etienne Giasson, conseiller technique

Représentant patronal : Jean Poudrier, avocat

Date de la sentence arbitrale : le 24 octobre 1983.

Durée de la sentence : 2 ans



Le président du présent Conseil d'arbitrage a été nommé par le Ministre du Travail par interim Daniel Johnson le 20 juin 1983. Deux prolongations de mandat de 30 jours furent accordées.

Le Conseil d'arbitrage a informé les parties et le Ministre qu'il déterminerait le contenu de la première convention collective.

La preuve faite en vue de déterminer une première convention entre les parties a eu lieu le 23 août 1983 et 30 août 1983, au Palais de Justice @ Thetford Mines.

Après avoir pris connaissance de la preuve, des pièces déposées lors de l'enquête, avoir analysé les conditions de travail prévalant dans des entreprises semblables ou dans des circonstances similaires, et délibéré à Québec le 26 septembre 1983, le présent Conseil d'arbitrage rend la présente sentence arbitrale, qui deviendra la convention collective des parties pour les 2 prochaines années à compter du 24 octobre 1983.

Les articles non précédés d'un astérisque sont des articles déjà acceptés par les parties. Ces dernières ont demandé qu'ils fassent parties intégrantes de la convention collective. Le Conseil d'arbitrage a donné acte aux parties de cette demande. Quant aux articles précédés d'un astérisque, ils ont été l'objet de délibérations substantielles de la part des membres du Conseil d'arbitrage.

ARTICLE 1 - BUT DE LA CONVENTION COLLECTIVE

1.01 Le but de cette convention est de formuler les conditions de travail, la durée de travail et autres particularités sur lesquelles la Compagnie et le Syndicat se sont entendus lors des négociations collectives.

ARTICLE 2 - COMITE D'INTERET MUTUEL

2.01 Un comité d'intérêt mutuel sera organisé dans l'unité de négociation afin d'étudier les buts et les problèmes communs. Ce comité pourra se réunir selon les besoins sur demande de l'une ou l'autre des parties. En préparation d'une assemblée, chacune des parties fera parvenir à l'autre un ordre du jour durant la semaine précédant l'assemblée.

ARTICLE 3 - RECONNAISSANCE DU SYNDICAT ET CHAMP D'APPLICATION

3.01 L'Employeur reconnaît le Syndicat et la Fédération des Travailleurs du Papier et de la Forêt (CSN) comme les représentants exclusifs des salariés visés par le certificat d'accréditation émis le 8 mars 1982 - en faveur du Syndicat et ce, pour l'ensemble de leur relation avec l'Employeur.

3.02 Les nouveaux salariés seront considérés comme stagiaires jusqu'à ce qu'ils aient complété trente-cinq (35) jours de travail au cours de toute période de douze (12) mois continus. Par la suite, le droit à l'ancienneté leur sera reconnu à partir de leur date initiale d'embauche et ils deviennent des salariés réguliers. Toutefois, un salarié qui ne parvient pas à compléter trente-cinq (35) jours de travail dans ledit délai de douze (12) mois doit recommencer à les accumuler de nouveau.

Les salariés stagiaires n'ont aucun droit à la procédure de grief en ce qui a trait aux mouvements de main-d'oeuvre et congédiement.

* 3.03 - Travail du contremaître

Il est aussi entendu qu'un salarié exclu du certificat d'accréditation peut être chargé d'un travail habituellement accompli par un employé inclus dans le certificat d'accréditation, à la condition que le travail à effectuer se présente de façon intermittente, de courte durée et en quantité telle qu'elle ne justifierait pas le rappel d'un membre de l'unité de négociation, pour une journée régulière de travail.

ARTICLE 4 - RESPONSABILITE DE L'EMPLOYEUR

4.01 Droit de gérance

Le Syndicat reconnaît à la Compagnie le droit exclusif d'exploiter et de diriger son entreprise sous tous les rapports, sauf lorsque le droit de ce faire est expressément limité par les dispositions de cette convention.

4.02 Changements technologiques

Le Syndicat reconnaît à la Compagnie le droit d'apporter en tout temps toutes améliorations ou changements techniques, technologiques et opérationnels nonobstant le fait que de tels améliorations ou changements pourraient affecter les effectifs requis pour le fonctionnement de l'unité de négociation.

Si de tels améliorations ou changements se produisent, la Compagnie en avisera les représentants du Syndicat local en autant que possible trois (3) mois à l'avance et considérera en premier lieu les salariés membres de l'unité de négociation pour tout emploi créé par de tels changements ou améliorations.

Tout mouvement de main-d'oeuvre se fera en conformité avec l'article de la présente convention.

ARTICLE 5 - DEDUCTIONS DES COTISATIONS SYNDICALES

5.01 L'Employeur reconnaît au Syndicat le droit de percevoir des droits d'entrée et des cotisations. Aussi longtemps que la présente convention sera en vigueur, tous les salariés actuellement membres du Syndicat et ceux qui le deviendront par la suite, seront tenus de rester membres du Syndicat sous peine de perdre leur emploi. Tout nouveau salarié devenant membre du Syndicat devra en rester membre pendant toute la durée de cette convention sous peine de perdre son emploi.

Nonobstant ce qui précède, un salarié qui sera expulsé du Syndicat pourra conserver son emploi, mais devra payer au Syndicat l'équivalent de sa retenue syndicale.

5.02 Les nouveaux salariés doivent signer la formule d'adhésion et de retenue syndicale au moment de leur embauche. Un fac-similé de cette formule apparaît à l'annexe "C" de cette convention, l'Employeur la remettra au secrétaire du Syndicat.

5.03 L'Employeur remettra au Syndicat une fois par mois le montant des déductions effectuées, accompagné d'une liste en trois (3) copies des noms des salariés pour lesquels les déductions ont été effectuées et le montant de chaque déduction.

5.04 L'Employeur n'a pas à percevoir des cotisations syndicales pour les périodes de mise à pied; il est uniquement tenu de retenir le montant pré-déterminé égal à la cotisation syndicale régulière, pourvu que les gains dus et payables au salarié soient suffisants pour couvrir la retenue.

5.05 L'Annexe "C" de cette convention est un fac-similé de la formule autorisant les déductions.

5.06 Si le montant de la retenue syndicale doit être modifié, le Syndicat en fait part à l'Employeur au moins deux (2) semaines avant l'entrée en vigueur du nouveau taux au moyen d'un avis écrit.

5.07 Une liste des salariés est remise, à la fin de chaque année, indiquant le montant total perçu par l'Employeur selon les termes de cet article.

ARTICLE 6 - AFFICHAGE

6.01 L'Employeur fournira au Syndicat un tableau convenable pour l'affichage de ses avis qui devront être signés par les représentants responsables du Syndicat. Ces avis devront se rapporter exclusivement au Syndicat des mesureurs et de ses salariés ainsi qu'aux documents concernant les lois.

ARTICLE 7 - REPRESENTANTS SYNDICAUX

7.01 Il est entendu qu'il n'y aura aucune discrimination contre les représentants du Syndicat en rapport avec leurs activités syndicales concernant l'application de cette convention.

ARTICLE 8 - SALAIRES

8.01 Les salariés couverts par cette convention ont droit aux taux de salaire établis à l'Annexe "A". Ces taux resteront en vigueur pendant la durée de cette convention.

ARTICLE 9 - PENSION

9.01 Si pour fins de travail, le salarié est requis de loger à l'extérieur des opérations forestières ou de sa résidence, l'Employeur convient d'assumer les frais de logement et de pension sur présentation d'un compte de dépenses accompagné de pièces justificatives.

ARTICLE 10 - PAIE

10.01 Les salariés recevront leur paie toutes les semaines par chèque, le jeudi après-midi de la semaine suivante. Si le jour de paie est une journée chômée, la paie aura lieu le jour précédent.

- * 10.02 Pour les fins du calcul du temps supplémentaire, des congés non-pris et des parties de semaines ou de jours, on divise le salaire hebdomadaire par le facteur quarante-trois (43).

- 10.03 Toute erreur dans le calcul de la paie sera rectifiée lors de la paie suivante.

- * 10.04 L'Employeur avance aux salariés accidentés au travail les sommes auxquelles ils ont droit, venant de la Commission de la Santé et de la Sécurité du travail du Québec, et ce, pour les cinq (5) premiers jours d'absence seulement. Ce versement est fait aussitôt que possible après attestations médicales s'il y a retard de la réception de ces prestations.

ARTICLE II - SEMAINES DE TRAVAIL

- * 11.01 a) La semaine normale de travail des salariés couverts par cette convention est de cinq (5) jours consécutifs pour une semaine normale de quarante-trois (43) heures réparties comme suit :

9 heures de travail les lundis, mardis et mercredis, réparties entre 7.00 heures et 17.00 heures avec interruption d'une (1) heure pour le repas.

8 heures de travail les jeudis et vendredis, réparties entre 7.00 heures et 16.00 heures avec interruption d'une (1) heure pour le repas.

ARTICLE 11 - SEMAINES DE TRAVAIL.

11.01 b) Etant donné la nature des opérations et du fait que le mesurage est un service directement relié aux méthodes d'exploitation, l'Employeur, après entente avec le Syndicat, pourra selon les besoins des opérations établir d'autres horaires de travail.

11.02 a) Temps supplémentaire

Toutes les heures travaillées en dehors des heures de travail régulières programmées sont payées au taux horaire régulier majoré de 50%.

Le travail accompli le dimanche est rémunéré au taux horaire régulier majoré de 100%.

11.02 b) Distribution du temps supplémentaire

Le temps supplémentaire sera distribué de façon équitable entre les salariés en autant que ceux-ci aient l'expérience requise pour accomplir la tâche.

Une liste contenant tous les noms des salariés sera tenue à jour par l'Employeur et indiquera le temps supplémentaire fait ou refusé par chaque salarié.

Lorsqu'un salarié est requis de travailler en surtemps et qu'il refuse pour une raison valable ou qu'il n'est pas au travail au moment où vient son tour, il voit ce temps refusé inscrit sur la liste. Cette liste sera affichée mensuellement avec copie au Syndicat.

11.03 Appels spéciaux

Un salarié qui est rappelé au travail pour accomplir une tâche spécifique en dehors de ses heures de travail, recevra un minimum de quatre (4) heures de paie à son taux régulier ou son taux régulier majoré de moitié pour les heures travaillées, lequel sera le plus avantageux. Ce minimum ne s'applique pas si l'employé a été avisé avant d'avoir terminé sa cédule de travail.

ARTICLE 12 - TRANSPORT

12.01 Transport par véhicule personnel

Un salarié qui accepte et est autorisé par l'Employeur à utiliser son véhicule personnel pour les fins de son travail recevra une allocation pour cet usage, s'il accepte toutes les conditions suivantes:

- 1.- voyager avec lui dans son véhicule un, deux, trois ou quatre autres salariés;
- 2.- être payé pour la distance parcourue de sa résidence au lieu de travail en dehors de l'usine;
- 3.- être payé au taux de 0.20 le kilomètre: cependant, en cas d'augmentation du prix de l'essence, ce taux sera rajusté au prorata.

Cependant, en aucun cas, un salarié autorisé à utiliser son véhicule ne recevra moins de \$5.00 par jour, même si le kilométrage parcouru donne un montant inférieur.

ARTICLE 13 - ANCIENNETE

13.01 L'ancienneté est basée sur la durée du service continu avec la Compagnie.

13.02 Pour les fins de vacances et de congés, les salariés saisonniers qui accumuleront cent trente (130) jours ou plus au cours d'une année d'opérations auront droit à une année d'ancienneté.

Lorsqu'un salarié accumule moins de cent trente (130) jours dans une même année de calendrier, ces jours seront portés à son crédit et serviront à compléter une année de service. Si ces jours accumulés ne sont pas requis, ils demeurent au crédit du salarié.

Les jours accumulés dans une année de calendrier excédant cent trente (130) jours ne seront pas portés au crédit du salarié pour compléter une année de service.

13.03 Période d'ancienneté et année d'opération

Période d'ancienneté et année d'opération désignent une période qui s'étend du 1er mai au 30 avril de l'année suivante.

13.04 L'ancienneté s'accumule dans les cas suivants:

- 1.- Lorsqu'un salarié régulier travaille à l'une ou l'autre des occupations faisant partie de l'unité de négociation;
- 2.- Lorsqu'un salarié est mis à pied pour une période de moins de douze (12) mois consécutifs;
- 3.- Lorsqu'un salarié accepte, hors de l'unité de négociation, une occupation vacante pour cause de maladie, d'accident, de vacances;
- 4.- Lorsqu'un salarié est absent pour vacances, jours fériés, congés de deuil, cours de perfectionnement suivis à la demande de l'Employeur et absence pour servir comme juré ou témoin de la Couronne;
- 5.- Lorsqu'un salarié est en congé autorisé pour activités syndicales se rapportant à la présente convention notamment les négociations directes, la conciliation et le règlement des griefs;

- 6.- Lorsqu'un salarié est absent ou ne peut se rapporter à l'ouvrage pour cause de maladie ou d'accident, attesté par un certificat médical, pour une période de moins de dix-huit (18) mois consécutifs à partir de la date de la signature de la présente convention.
- 7.- Lorsque, après entente avec l'Employeur, un salarié est absent pour affaires syndicales telles que congrès et réunions du bureau fédéral ou Confédéral ou du Conseil Confédéral. Un seul salarié à la fois par unité d'opération pourra se prévaloir de cette disposition. Les absences en vertu de cette clause ne dépasseront pas un mois par année par unité d'opération.

13.05 L'ancienneté de même que les droits acquis se perdent si le salarié:

- 1.- quitte volontairement la Compagnie;
- 2.- est légitimement congédié;
- 3.- est mis à pied par l'Employeur pour une période excédant dix-huit (18) mois consécutifs à partir de la date de la signature de la présente convention;
- 4.- est absent pour cause de maladie ou d'accident pour une période excédant dix-huit (18) mois consécutifs à partir de la date de la signature de la présente convention;
- 5.- ne se présente pas au travail dans les dix (10) jours ouvrables qui suivent une convocation à reprendre le travail, envoyée par lettre recommandée à la dernière adresse notée par la Compagnie et dont une copie aura été envoyée au Syndicat à moins qu'un autre arrangement ait été pris par écrit;

13.06 La Compagnie envoie au Syndicat au cours du mois de mai, la liste contenant par ordre alphabétique, pour fins de mouvement de main-d'oeuvre, le nom, l'adresse, la date d'embauche et le nombre d'années de service de tous les salariés assujettis à cette convention. Cette liste est également affichée au tableau afin que les salariés en prennent connaissance.

13.07 La mise à date de cette liste d'ancienneté est considérée comme définitive par les deux parties trente (30) jours après qu'elle aura été expédiée au Syndicat, à moins que le Syndicat ne fasse des représentations à l'Employeur pendant ces trente (30) jours. Les représentations ne doivent concerner que les changements relatifs à la dernière période d'ancienneté et il appartient aux salariés concernés de fournir les preuves qu'il y a erreur avant que la liste soit amendée.

13.08 L'Employeur remettra au Syndicat, à chaque mois où il y aura eu des changements, la liste des nouveaux salariés réguliers ainsi que les noms de ceux qui ont mis fin à leur emploi dans le but de maintenir la liste à date. Dans le cas où l'ancienneté de deux (2) ou plusieurs salariés serait égale, la date initiale d'embauche prévaudra.

ARTICLE 14 - MOUVEMENT DE MAIN-D'OEUVRE

14.01 Toute occupation vacante ou nouvelle à l'intérieur de l'unité de négociation et à caractère permanent sera affichée sur les tableaux pour une période de cinq (5) jours ouvrables consécutifs. Seules les applications reçues en dedans de cette période de cinq (5) jours seront considérées par la Compagnie.

14.02 Le choix du candidat se fera parmi les salariés qui auront posé leur candidature en tenant compte de l'ancienneté dans l'unité de négociation en autant qu'ils remplissent les exigences normales pour accomplir la tâche.

14.03 Le candidat choisi aura droit à une période d'essai n'excédant pas trois (3) semaines.

14.04 Si aucun salarié n'a fait application ou si les candidats ne rencontrent pas les exigences normales pour accomplir la tâche, l'Employeur remplira l'occupation par un candidat de son choix.

14.05 Lors d'une mise à pied, d'une mutation et lors d'un rappel au travail, l'Employeur tient compte de l'ancienneté de l'unité de négociation en autant que le salarié remplisse les exigences normales pour accomplir la tâche.

14.06 Un mesureur pourra déplacer ou être rappelé à la place d'un assistant-mesureur ayant la même ou moins d'ancienneté.

14.07 Lorsque le salaire d'un salarié est affecté à la suite de promotion, de rétrogradation ou de mutation, l'Employeur en informera, par écrit, le Syndicat au moins une (1) semaine à l'avance, sauf pour des raisons hors de son contrôle.

14.08 En cas de mise à pied, l'Employeur en informe, par écrit, le Syndicat et les salariés visés au moins une (1) semaine avant le vendredi où elle doit s'effectuer, mais pas plus de trois (3) semaines avant la mise à pied.

14.09 Les salariés qui désirent quitter leur emploi doivent en aviser l'Employeur au moins une (1) semaine à l'avance.

14.10 Un salarié régulier muté temporairement à une occupation rémunérée à un taux de salaire plus élevé recevra immédiatement ce salaire pour la durée de la mutation.

14.11 Tout salarié requis d'exécuter une tâche inférieure à celle qu'il exécute habituellement, conservera son salaire régulier à moins qu'il s'agisse d'un changement définitif de classification. Dans ce dernier cas, le salarié recevra le salaire prévu pour cette nouvelle classification.

14.12 Promotion ou mutation à une occupation exclue de l'unité de négociation.

Un salarié régulier qui accepte d'être muté à une occupation exclue de l'unité de négociation pourra revenir à son ancienne occupation en autant que ce retour se fasse dans une période n'excédant pas six (6) mois de la date de ladite mutation. Au cours de cette période d'essai de six (6) mois, le salarié continue d'accumuler son ancienneté, mais il ne peut accumuler plus d'ancienneté qu'il avait au moment de sa mutation.

Durant sa période d'essai, le salarié muté ou promu doit continuer de payer l'équivalent de la cotisation syndicale directement au Syndicat en autant qu'il n'appartient pas à un autre groupe syndiqué. Une liste des salariés présentement visés par cette clause sera remise au Syndicat.

14.13 Un salarié régulier qui accepte de remplacer temporairement un salarié exclu de l'unité de négociation rémunéré à un taux de salaire plus élevé, recevra 6% par semaine en plus de son salaire régulier tant et aussi longtemps qu'il remplacera un salarié exclu de l'unité de négociation, accidenté, en congé de maladie, en vacances, ou assistera dans le cas d'un surcroît périodique de travail. L'Employeur en avisera le Syndicat par écrit.

ARTICLE 15 - JOURS FÉRIÉS ET PAYÉS

15.01 Les salariés réguliers visés par cette convention ont droit à douze (12) congés payés par année, en autant qu'ils soient sur la liste de paie au moment où surviennent les congés: ces congés sont:

- le Jour de l'An;
- le lendemain du Jour de l'An;
- le Vendredi Saint;
- le Lundi suivant Pâques;
- la Saint-Jean-Baptiste;
- la Confédération;
- la Fête du Travail;
- le Jour de l'Action de Grâce;
- Noël;
- le lendemain de Noël;
- 2 journées additionnelles complètes de congés dans la période des Fêtes, entre Noël et le Jour de l'An.
La Compagnie et le Syndicat s'entendent pour que le choix de ces deux journées soit connu le 15 décembre.

15.02 Si un jour de fête chômé et payé tombe un samedi ou un dimanche, les parties conviennent qu'il sera reporté à un jour sur lequel les parties se seront entendues.

15.03 La rémunération pour les congés chômés et payés sera la paie normale du salarié pour une journée normale de travail.

15.04 Si un jour de fête chômé et payé survient durant la période des vacances, le salarié recevra une rémunération additionnelle d'une journée de revenu. Le salarié peut cependant choisir de prendre une journée additionnelle de vacances, à la condition de s'être entendu avec l'Employeur avant son départ en vacances.

15.05 Le salarié requis par l'Employeur de travailler un jour de congé férié, pour lequel il est éligible sera compensé sur la base de deux fois le taux régulier de l'occupation pour le travail fait ce jour-là en sus du paiement du jour férié et payé.

ARTICLE 16 - ABSENCES AUTORISEES

16.01 Absence pour activités syndicales de courte durée.

Toute absence d'un salarié pour une rencontre avec l'Employeur prévue à la présente convention collective est une absence autorisée payée.

16.02 Absence pour maladie.

Afin de s'assurer de la validité et de la durée d'une maladie, l'Employeur pourra se prévaloir de l'opinion d'un médecin de son choix. Toutes les absences d'une (1) journée ou plus devront être justifiées par un certificat médical si la direction de la Compagnie le demande. L'Employeur se réserve également le droit de faire passer un examen par un spécialiste reconnu dans le cas de maladie de plus d'une (1) semaine.

16.03 Congé de deuil.

Tout salarié qui a acquis son ancienneté aura droit aux congés suivants, dans le cas de décès, à savoir:

- a) décès du conjoint, d'un enfant, du père, de la mère, du frère et de la soeur: trois (3) jours de congés payés se terminant le jour des funérailles;
- b) décès du beau-père, de la belle-mère, du beau-frère et de la belle-soeur ou des grands-parents: deux (2) jours de congés payés se terminant le jour des funérailles en autant qu'il s'agisse de jours ouvrables;

Dans tous les cas, le salarié doit prévenir la Compagnie immédiatement avant son départ.

16.04 Congés sans solde

- a) Des congés sans solde autorisés par l'Employeur seront accordés pour des cours de perfectionnement directement rattachés à la tâche du salarié ou pour tout autre motif accepté par l'Employeur, à la condition toutefois que le remplacement de celui-ci soit possible. La période d'absence autorisée sera alors déterminée au moment de l'entente.
- b) Un seul salarié à la fois peut s'absenter sans solde pour assister aux réunions de la C.S.N., de la Fédération ou du Conseil central, auxquelles il est convoqué.

- * 16.05 Les parties conviennent que, dans les 6 mois de la signature des présentes, l'employeur devra présenter à la partie syndicale un plan d'assurance-maladie couvrant les syndiqués de la présente unité de négociation. Advenant l'acceptation de ce plan par la partie syndicale ou l'acceptation de tout plan modifié par les deux parties, la participation de l'employeur au paiement de la prime annuelle n'excèdera en aucun moment 50%, ni 2,50\$ par mois par salarié. Tout surplus de ces montants de prime devra être payé par le salarié. Ledit plan d'assurance-maladie devra être en vigueur un an après la date de la présente sentence.

ARTICLE 17 - VACANCES

- 17.01 L'ancienneté du salarié telle que calculée selon 13.02 est le facteur déterminant quant à sa période et à sa rémunération de vacances.
- 17.02 Les salariés bénéficieront des vacances suivantes :
- a) moins d'un (1) an d'ancienneté : 1 jour par mois de service avec maximum de 10 jours.
 - b) de un (1) an à 5 ans d'ancienneté : 2 semaines
 - c) de 5 ans et plus d'ancienneté : 3 semaines

* 17.03 La rémunération de telles vacances sera calculée au pourcentage établi sur tous les revenus reçus par le salarié durant l'année de référence. Le pourcentage de cette rémunération sera le suivant :

- a) moins d'un (1) an de service : 4%
- b) de un (1) an à trois (3) ans : 5%
- c) de trois (3) @ sept (7) ans : 6%
- d) de sept (7) @ neuf (9) ans : 7%
- e) neuf (9) ans et plus : 8%

Les vacances doivent être prises en un temps qui convient mutuellement au salarié et à l'Employeur. Toutefois, le choix de la période de vacances est fait selon l'ancienneté.

17.04 Les salariés qui y ont droit peuvent prendre jusqu'à deux (2) semaines consécutives de vacances entre la mi-juin et la mi-septembre. Ceux qui ont droit à plus de deux (2) semaines de vacances pourront prendre une troisième semaine consécutive après entente avec l'Employeur.

17.05 Les salariés qui quittent la Compagnie pour quelque raison que ce soit et ceux qui prennent leurs vacances lors d'une mise à pied recevront l'équivalent de la paie de vacances à laquelle ils ont droit.

ARTICLE 18 - ASSURANCES

18.01 Les salariés couverts par la présente convention et éligibles au régime d'assurance collective négociée entre l'Employeur et le Syndicat doivent adhérer à ce régime.

18.02 L'Employeur paiera 50% de la prime avec un maximum hebdomadaire de 2,80\$ pour les salariés célibataires et 3,80\$ pour les salariés mariés utilisant le plan familial.

ARTICLE 20 - COMITE DE GRIEFS

20.01 Le comité des griefs composé d'un maximum de deux (2) salariés choisis par le Syndicat, est reconnu par l'Employeur comme représentant autorisé du Syndicat pour s'occuper de tous les griefs, suivant les dispositions de l'article 21, stade 3, procédure de griefs.

20.02 Le Syndicat fournira à l'Employeur, le nom des salariés constituant le comité des griefs, et il informera l'Employeur au moins deux (2) jours avant toute réunion de tout changement dans la composition de ce comité.

20.03 Les réunions de l'Employeur et du Comité des griefs se tiendront aux heures occasionnant le moins de perte de temps à l'Employeur et aux membres du comité. L'Employeur dédommagera les salariés, s'il y a perte de salaire, en relation avec la procédure des griefs.

ARTICLE 21 - PROCEDURE DE GRIEFS

21.01 Si un salarié ou un groupe de salariés formulent un grief, un effort sérieux sera fait par les deux (2) parties à la présente convention pour régler ce grief sans délai. Ces griefs ne se rapporteront qu'à des controverses sur l'interprétation, l'application ou la prétendue violation des clauses de la présente convention. La question peut être abordée de la façon suivante, pas plus de dix (10) jours après la connaissance du fait ayant donné naissance au grief, sans dépasser trente (30) jours de l'occurrence du même fait.

Stade un:

Par un salarié au gérant des terres et ce, par écrit. Il pourra être accompagné, s'il le désire, par un représentant du Syndicat. Si le grief n'est pas résolu dans les cinq (5) jours, on passe alors, par écrit, au stade deux.

Stade deux:

Par un salarié et son représentant syndical, au gérant général, et ce, par écrit, dans les dix (10) jours de l'expiration du délai prévu au stade un. Il sera accompagné, s'il le désire, d'un officier accrédité de la Fédération.

La décision prise par le gérant général sera rendue, par écrit, dans les dix (10) jours et le Syndicat avisera, par écrit, l'Employeur de l'acceptation ou du rejet de cette décision.

Stade trois:

Si aucun accord n'intervient entre-temps entre le comité de grief et les représentants de la compagnie, le Syndicat informe par écrit l'Employeur dans les quinze (15) jours suivant la réponse de ce dernier au stade deux, de son intention de soumettre le grief à l'arbitrage.

21.02 Aucun salarié ou représentant de salarié ne quittera son travail pour quelque raison que ce soit en rapport avec cet article, sans avoir avisé son supérieur immédiat, et en avoir obtenu la permission.

21.03 Les samedis, dimanches et jours fériés ne seront pas pris en considération pour déterminer le temps en dedans duquel une action doit être prise à chacun des stades précédents ou à l'article 22. Toutes les limites de temps fixées par ces articles, et chacune d'elles peuvent être prolongées n'importe quand, par accord écrit entre l'Employeur et le Syndicat.

ARTICLE 22 - ARBITRAGE

22.01 Les parties devront s'entendre dans les dix (10) jours suivant l'avis d'arbitrage prévu à l'article 21.01, stade trois, sur la nomination d'un arbitre à défaut de quoi il sera nommé par le Ministre du Travail de la Province de Québec.

22.02 L'Employeur et le Syndicat se feront un devoir d'accélérer les procédures d'arbitrage. La décision de l'arbitre unique sera finale et liera les deux parties. Cependant, l'arbitre unique n'aura aucune autorité pour prendre toute décision ou recommandation non conforme aux dispositions de cette convention, y faire des changements ou traiter de toutes questions non couvertes par cette convention.

22.03 Dans le cas de congédiement ou de suspension, l'arbitre unique a le pouvoir de maintenir, d'annuler ou diminuer la décision patronale. L'arbitre unique peut ordonner la réintégration du salarié sans perte de droits acquis et décider du montant de compensation pour salaire perdu.

ARTICLE 23 - GREVE ET FERMETURE

23.01 Il n'y aura ni grève, ni ralentissement de travail, ni lock-out, ni autres interruptions semblables de travail, pendant toute la durée de la convention.

ARTICLE 24 - CHANGEMENTS DANS LES CLASSIFICATIONS ET NOUVELLES CLASSIFICATIONS

24.01 Au cas de changement dans une des classifications énumérées à l'Annexe "A" de cette convention, dû à de nouvelles méthodes d'opération ou à l'emploi de nouvelles machines ou si une nouvelle classification devait être établie pendant la durée de cette convention, l'Employeur établira des taux provisoires et en avisera, par écrit, le Syndicat dans les dix (10) jours ouvrables, suivant la mise en application de ces nouveaux taux.

Pour l'établissement de ces nouveaux taux, l'Employeur tiendra compte des taux d'occupation similaires ou s'y rapportant, mentionnés à l'Annexe "A" de la convention.

A la suite d'une période d'essai de trente (30) jours ouvrables, depuis la mise en application de ces taux temporaires ou de la prolongation de cette période d'essai par consentement mutuel des parties, ces taux seront négociés entre les parties.

S'il y a entente, les taux modifiés ou les nouveaux taux feront partie de l'Annexe "A" et auront un effet rétroactif à compter du début de la période d'essai de trente (30) jours.

Si, au contraire, il n'y a pas entente entre les parties dans les trois (3) mois consécutifs suivant la fin de la période d'essai de trente (30) jours, les parties pourront soumettre le litige à l'arbitrage selon la procédure prévue à l'article 22 de la présente convention.

ARTICLE 25 - SECURITE

25.01 L'Employeur maintient des organismes ayant pour but de prévenir les accidents, d'éliminer les conditions et les pratiques insalubres, et de prévenir et combattre les incendies; dans ce dernier cas, un salarié peut s'attendre à être assigné par l'Employeur à n'importe quelle tâche où ses services sont requis. Le Syndicat a le devoir et la responsabilité de collaborer pleinement dans ce domaine.

25.02 a) Equipement de sécurité

Lorsque l'Employeur requiert le port de gants, mitaines, genouillères ou lunettes pour la sécurité des salariés, ceux-ci seront fournis gratuitement et le port en sera obligatoire.

b) Chapeaux de sécurité

L'Employeur fournira, aux salariés qui en font la demande, un chapeau de sécurité. Le prix de ce chapeau sera porté au compte du salarié lorsqu'il lui sera remis et un plein crédit lui sera donné quand il le retournera. Le port du chapeau est obligatoire.

ARTICLE 26 - DUREE DE LA CONVENTION

26.01 Cette convention entrera en vigueur le 24 octobre 1983 pour les 2 années subséquentes. Si l'une des parties veut mettre fin à cette convention, ou la modifier en ajoutant ou en retranchant quelque terme que ce soit, elle devra en informer l'autre partie, par écrit, pas moins de soixante (60) jours et pas plus de quatre-vingt-dix (90) jours avant l'expiration de cette convention.

J. Gilles Geoffroy, président

Jean Poudrier, arbitre patronal

Etienne Chiasson, arbitre
syndical

*Copie conforme
Jules Puffray*

ANNEXE "A"

<u>MESUREURS</u>	<u>A la date de l'imposition</u>	<u>1 an après la date d'imposition</u>
1ère saison	1,481,00\$	1,560,00\$
2e et 3e saison	1,545,00\$	1,630,00\$
4ième saison	1,620,00\$	1,710,00\$

J. GILLES GEOFFROY, président

Jean Poudrier, arbitre patronal

Etienne Chiasson, arbitre syndical

ANNEXE "B"

- a) Mesurage de tout le bois provenant des boisés de la Compagnie et de la Couronne;
- b) Mesurage du bois provenant d'autres fournisseurs;
- c) Compilation du mesurage;
- d) Inventaire physique du bois coupé;

J. Gilles Geoffroy, président

Jean Poudrier, arbitre patronal

Etienne Chiasson, arbitre syndical

ANNEXE "C"

FORMULE D'ADHESION

F.T.P.F.

CSN

NOM:

ADRESSE:

TELEPHONE:

OCCUPATION:

Je, soussigné(e), donne librement mon adhésion au Syndicat des Employés de la Division Forestière des Industries Manufacturières Mégantic (CSN)

Je m'engage à en observer les statuts, règlements et décisions ainsi qu'à payer la contribution fixée par le Syndicat.

J'ai payé le droit d'entrée requis et ma première cotisation syndicale le

En foi de quoi, j'ai signé le

.....
Signature du candidat

Le no. matricule

J'autorise, par la présente, mon Employeur à retenir périodiquement sur ma paie, ma contribution syndicale et à la remettre au Syndicat des Employés de la Division Forestière des Industries Manufacturières Mégantic (CSN).

Cette autorisation restera en vigueur pour la durée de la convention et ne sera révoquée qu'entre le 90ème et le 60ème jour précédant son expiration.

.....
Signature du membre

.....
Signature du témoin

J. Gilles Geoffroy, président

Jean Poudrier, arbitre patronal

Etienne Chiasson, arbitre syndical