



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

09804-6

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-29022-01
Date	Signature	Reception	Durée	Du	Au	Nombre de salariés régis par la convention collective
	36-04-09	86-04-17		86-04-09	87-09-30	50

Association	Employeur
<input type="checkbox"/> Déposant Frat. Nationale des Charpentiers, Menuisiers, Forestiers et Travailleurs d'Usine, section locale 99 719 rue de la Madone Mont-Laurier, Qué J9L 1T3	<input type="checkbox"/> Déposant Sylvio Brunet et Fils Limitée 159 rue Principale Fassett, Qué J0V 1H0
<input checked="" type="checkbox"/> Déposant, si autre que les parties Perrault, Fournier Att.: Me Michel B. Fournier 2075 Université, suite 1210 Montréal, Qué H3A 2L1	Région <u>07-01</u> Activité <u>2513 (5)</u> Affiliation <u>07*</u>

1
2
3
4
5
6
7
8
9
10
11

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11

Voir au verso pour les codes

Remarques

Dans votre dossier au Ministère, le nom du syndicat est: La Fraternité des Charpentiers-Menusiers, Forestiers, Travailleurs d'Usines. Il y aurait lieu d'indiquer tout changement afin d'éviter toute erreur administrative. Merci

Pour le commissaire général du travail

Signature

Date

Piaxrette David /sg

86-04-30

Pour renseignements

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

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

003 (094)

RECHERCHE

(ci-après appelé «la Fraternité»)

se terminant le 30 septembre 1987

[Signature]

86 APR 17 - 8:42

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

ENTRE:

3141	01	01
------	----	----

SYLVIO BRUNET & FILS LTÉE

(ci-après appelé «l'Employeur»)

ET:

LA FRATERNITÉ NATIONALE DES CHARPENTIERIS,
MENUISIERS, FORESTIERS ET TRAVAILLEURS
D'USINE, SECTION LOCALE 99.

(ci-après appelé «la Fraternité»)

se terminant le 30 septembre 1987



BGGI
MONTREAL
MESSAGES

86
AVR 17 - 8:42

SOMMAIRE

<u>ARTICLE</u>	<u>PAGE(S)</u>
1- BUTS DE LA CONVENTION	1
2- DÉFINITION DES TERMES	1-2
3- RECONNAISSANCE ET JURIDICTION	2-3
4- RÉGIME SYNDICAL	3
5- DÉLÉGUÉS SYNDICAUX, COMITÉ DE NÉGOCIATION ET REPRÉSENTANT SYNDICAL	4-5
6- CONGÉS SYNDICAUX ET TABLEAUX D'AFFICHAGE	5-6
7- DROITS DE LA DIRECTION	6
8- MESURES DISCIPLINAIRES	7
9- PROCÉDURE DES GRIEFS ET D'ARBITRAGE	7-9
10- ANCIENNETÉ	9-11
11- PROCÉDURE D'AFFICHAGE	11-12
12- CLASSIFICATIONS ET CHANGEMENTS TECHNOLOGIQUES	12
13- SALAIRES	13
14- PRÉSENTATION AU TRAVAIL ET RAPPEL	13-14
15- HEURES DE TRAVAIL, TEMPS SUPPLÉMENTAIRES ET PÉRIODE DE REPOS	14-16
16- JOURS FÉRIÉS	16-17
17- VACANCES	17-18
18- CONGÉS SOCIAUX	18-19
19- SÉCURITÉ ET SANTÉ	19-20
20- DISPOSITIONS DIVERSES	20-21
21- ASSURANCE-GROUPE ET FONDS DE PENSION	21
22- DURÉE DE LA CONVENTION	21
ANNEXE "A" SALAIRE	22-23
ANNEXE "B" ANCIENNETÉ	24-25
ANNEXE "C" CLASSIFICATION	26
ANNEXE "D" SALARIÉS CLASSIFIÉS	27
LETTRE D'ENTENTE	28-30

ARTICLE 1 - BUTS DE LA CONVENTION

- 1.01 Les buts de la présente convention sont de promouvoir et de maintenir des relations harmonieuses entre l'Employeur, les salariés et la Fraternité, d'établir des conditions qui assurent l'opération efficace et profitable de l'entreprise de l'Employeur, d'assurer, d'une part, la protection de la propriété et un meilleur rendement au travail quant à la qualité et au volume de productivité et de déterminer, d'autre part, des conditions de travail juste pour les salariés et un mécanisme facilitant le règlement de griefs qui peuvent survenir pendant la durée de la convention.
- 1.02 Toutes les parties reconnaissent qu'il y va des meilleurs intérêts de l'Employeur, de ses salariés et de la Fraternité de maintenir et d'améliorer tant la quantité que la qualité du travail de façon à augmenter et à améliorer une position compétitive favorable dans l'industrie, que cette amélioration constitue le meilleur gage d'une grande stabilité d'emploi et de la création de nouveaux emplois, et qu'en conséquence, l'Employeur, ses salariés et la Fraternité devront collaborer pour atteindre ces buts.

ARTICLE 2 - DÉFINITION DES TERMES

2.01 (a) Salarié régulier

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

(b) Salarié à l'essai

Pour les fins de la présente convention collective, un salarié à l'essai désigne un salarié qui n'a pas complété la période de probation prévue à la clause 10.02 des présentes.

(c) Salarié temporaire

Pour les fins de la présente convention collective, un salarié temporaire désigne un salarié embauché, pour une période de moins de quatre (4) mois, à un poste temporaire ou pour un remplacement pour maladie, vacances, accident, congé sans solde ou absence syndicale prévue aux présentes. Pour les remplacements pour maladie, vacances, accident, congé sans solde ou absence syndicale prévue aux présentes, le délai de quatre (4) mois ne s'applique pas car le délai varie selon les absences.

La création d'une deuxième équipe de travail ou un poste permanent devenu vacant ne peut être comblé sur une base permanente par l'embauche d'un salarié temporaire.

Le salarié temporaire n'est couvert par aucune disposition des présentes.

(d) Jour ouvrable

Pour les fins de la présente convention collective, jour ouvrable désigne un jour de travail du lundi au vendredi inclusivement à l'exception des jours fériés.

(e) Mesures disciplinaires

Pour les fins de la présente convention collective, une mesure disciplinaire désigne une réprimande écrite, une suspension, une rétrogradation ou un congédiement.

(f) Grief

Pour les fins de la présente convention collective, un grief désigne toute mésentente relative à l'interprétation ou à l'application de la convention collective.

(g) Représentant syndical

Pour les fins de la présente convention collective, représentant syndical désigne les agents d'affaires et/ou autres permanents syndicaux désignés par la Fraternité.

(h) Département

Pour les fins de la présente convention collective, l'usine sera divisée en départements, savoir:

- (i) Département de la scierie
- (ii) Département de la cour, incluant séchage et rabottage.

(i) Chef d'équipe

Pour les fins de la présente convention collective, chef d'équipe désigne un salarié qui, à la demande expresse de l'Employeur, exerce en plus de son occupation ou de son emploi, des fonctions de surveillance et de coordination. Il n'a pas le pouvoir d'embaucher, d'administrer des mesures disciplinaires ni de mettre des salariés à pied.

ARTICLE 3 - RECONNAISSANCE ET JURIDICTION

3.01 L'Employeur reconnaît la Fraternité Nationale des charpentiers menuisiers, forestiers et travailleurs d'usines, section locale 99 comme le seul agent négociateur de ses salariés au sens du Code du travail tel qu'il appert à l'accréditation émise par le Ministère du travail de la province de Québec, le 4 novembre 1985.

3.02 La politique actuelle de l'Employeur quant au travail accompli par les actionnaires sera maintenue. Par ailleurs, les autres employés exclus du certificat d'accréditation n'accompliront pas du travail normalement et habituellement fait par les salariés membres de l'unité, sauf dans le cas de:

- (a) absence temporaire de nature imprévue;
- (b) entraînement des employés au travail;
- (c) cas d'urgence (cas fortuits);
- (d) vérification, entretien et réparation de l'équipement ou de nouvelle machine;
- (e) agir comme employé surnuméraire, lorsqu'applicable;
- (f) lorsqu'il n'y a pas d'employé immédiatement disponible pour accomplir le travail.

3/...

- 3.03 L'Employeur utilise ses propres salariés qui possèdent encore les droits d'ancienneté, pour accomplir les travaux réguliers de production s'accomplissant sur les propriétés de la Compagnie au 159 rue Principale, à Fassett, province de Québec, pourvu qu'il ait l'équipement et l'outillage nécessaires et les employés qualifiés et disponibles pour accomplir le travail d'une façon efficace, économique et dans les limites prévues pour la réalisation du projet.
- 3.04 (a) L'Employeur informera par écrit la Fraternité de l'embauche de tout nouveau salarié.
- (b) Lors de l'engagement d'un nouveau salarié, l'Employeur fera visiter à ce dernier son poste de travail et l'informerá de son occupation et de ses responsabilités.

ARTICLE 4 - RÉGIME SYNDICAL

- 4.01 Tout salarié qui, lors de la signature de la présente convention, est membre en règle de la Fraternité, devra comme condition du maintien de son emploi, le demeurer jusqu'à l'expiration de la présente convention.
- 4.02 Tout salarié qui, après la signature de la présente convention, deviendra membre en règle de la Fraternité devra, comme condition du maintien de son emploi, le demeurer jusqu'à l'expiration de la présente convention.
- 4.03 De plus, tout salarié embauché par l'Employeur après la signature de la présente convention devra, comme condition du maintien de son emploi, adhérer à la Fraternité, à l'expiration de sa période de probation et le demeurer jusqu'à l'expiration de la présente convention.
- 4.04 L'Employeur s'engage à déduire du salaire de chaque salarié la cotisation hebdomadaire payable à la Fraternité.
- 4.05 Toutes les sommes déduites par l'Employeur en vertu des dispositions de la clause 4.04 seront remises à la Fraternité mensuellement dans les quinze (15) jours qui suivront la dernière déduction, par chèque payable à la Fraternité Nationale des charpentiers-menuisiers, forestiers et travailleurs d'usines, section locale 99. Chaque remise sera accompagnée d'une liste en duplicata, indiquant les noms de chaque salarié à l'égard duquel une déduction a été faite, le montant déduit à l'égard de chaque salarié et les heures travaillées par le salarié durant la période.
- 4.06 Tous les ans, l'Employeur calcule les montants de retenues syndicales et indique ces montants sur les formules T4 et TP4 de chaque salarié; ces formules sont remises aux salariés au plus tard le 28 février de chaque année.
- 4.07 Les parties aux présentes conviennent que rien dans le présent article n'empêche un salarié de démissionner comme membre de la Fraternité au temps prévu au Code du travail.

ARTICLE 5 - DÉLÉGUÉS SYNDICAUX, COMITÉ DE NÉGOCIATION ET
REPRÉSENTANT SYNDICAL

5.01 L'Employeur reconnaît le droit de la Fraternité de nommer ou autrement choisir un (1) délégué par département et par quart dont la nomination, la reconnaissance et la fonction sont stipulées ci-dessous;

(a) Nomination

Le délégué syndical est nommé ou autrement choisi parmi les salariés réguliers à l'emploi de l'Employeur et qui ont leur période de probation terminée. Tant au moment de sa nomination que lors de l'exercice de ses fonctions, le délégué syndical doit être à l'emploi actif de l'Employeur.

(b) Reconnaissance

La Fraternité avise, par écrit, l'Employeur du nom du ou des délégué(s) syndical(aux) et maintient cet avis à jour. De même, la Fraternité avise, par écrit, l'Employeur, du nom de ses représentants syndicaux. D'autre part, l'Employeur avise la Fraternité, par écrit, des noms des personnes à qui le(s) délégué(s) et/ou le représentant syndical doivent s'adresser et maintient, lui aussi, cette liste à jour.

(c) Fonctions des délégués syndicaux

Il est entendu que les délégués syndicaux ont leur travail régulier à accomplir et qu'ils sont sujets aux mêmes règles de discipline et aux mêmes obligations envers l'Employeur que les autres salariés.

Cependant, ils sont dûment autorisés à voir à l'application de la présente convention collective. À cet effet, un délégué peut s'absenter de son travail, à l'établissement de l'Employeur, durant les heures normales de travail, sans perte de salaire pour s'acquitter de ces responsabilités, en précisant à son contremaître la durée de l'absence et en obtenant la permission de celui-ci de s'absenter. Telle permission devra être accordée dans les vingt-quatre (24) heures.

5.02 Comité de négociation

(a) L'Employeur reconnaît le comité de négociation de la Fraternité composé de deux (2) membres de l'unité de négociation et de conseillers technique.

(b) Durant la préparation et la négociation du renouvellement de la convention collective, l'Employeur, moyennant un préavis de cinq (5) jours ouvrables accordera une permission d'absence sans solde à ce ou ces membre(s) du comité de négociation.

- (c) L'Employeur s'engage à défrayer, à part égale avec la Fraternité, les coûts de location de salles pour fins de négociation de la convention collective.
- (d) Le ou les salarié(s) qui participe(nt) aux négociations durant la totalité ou une partie de ses(leurs) vacances annuelles peut(vent) reprendre cesdites vacances à une date ultérieure après entente avec l'Employeur.

5.03

Représentant syndical

- (a) L'Employeur recevra à ses bureaux, sur rendez-vous préalable, le représentant syndical de la Fraternité afin de discuter de tout sujet d'intérêt pour les membres de la Fraternité. Lors de sa demande de rendez-vous, le représentant syndical de la Fraternité devra préciser les motifs et buts de la rencontre.
- (b) Si un représentant syndical de la Fraternité désire s'entretenir avec le délégué ou un salarié, sur les lieux du travail, concernant un grief ou autres affaires administratives de la Fraternité, il devra au préalable obtenir la permission du représentant autorisé de l'Employeur et telle rencontre ne devra pas nuire à la bonne marche des opérations.

ARTICLE 6 - CONGÉS SYNDICAUX ET TABLEAUX D'AFFICHAGE

6.01

L'Employeur accordera des permissions d'absences sans solde à des salariés désignés par la Fraternité pour participer à une activité de la Fraternité, pourvu que:

- (a) Il n'y ait pas plus de deux (2) salariés absents à la fois et qu'il y ait des salariés de disponible pour remplacer ceux-ci sans entraînement, sans déranger la production et sans nuire à la bonne marche des opérations.
- (b) Ces demandes aient pour but de permettre au(x) salarié(s) d'assister à titre de représentant aux conférences ou congrès ou plénière ou à des cours;
- (c) Ces demandes soient formulées par écrit au moins cinq (5) jours ouvrables à l'avance en mentionnant la date du départ du salarié, le motif et la durée de l'absence prévue. Dans le cas d'urgence, l'Employeur consent à libérer un (1) salarié désigné à la clause 6.01 sur un avis oral du représentant syndical. Tel avis oral doit être confirmé par écrit dans les cinq (5) jours suivants.
- (d) Le total des jours d'absence accordés à l'ensemble des salariés ne dépasse pas vingt-cinq (25) jours ouvrables par année de calendrier.

6.02

Durant un tel congé d'absence sans solde, les salariés désignés à la clause 6.01 continuent d'accumuler leur ancienneté.

6/...

6.03 L'Employeur met à la disposition de la Fraternité un tableau d'affichage près de chaque horloge de poinçon pour y afficher toutes communications, non discriminatoires, relatives aux affaires de la Fraternité.

ARTICLE 7 - DROITS DE LA DIRECTION

7.01 La Fraternité reconnaît que l'Employeur a le droit exclusif de gérer et d'opérer son établissement, ses machines et son équipement à son gré, sujet aux seules restrictions imposées par la présente convention, l'Employeur conservant tous les droits et privilèges qui ne sont pas spécifiquement abandonnés ou restreints par la présente convention, y compris, sans restreindre la portée générale de ce qui précède, les droits et pouvoirs suivants:

- (a) Maintenir l'ordre et la discipline;
- (b) Engager, congédier, diriger, permuter, promouvoir, démettre, mettre à pied et suspendre les salariés ou leur imposer quelque mesure disciplinaire pour juste cause;
- (c) Déterminer les exigences des tâches et évaluer les qualifications des salariés à remplir ces exigences. Diriger le travail des salariés, en fixer les cédules et les heures, déterminer l'agencement des opérations, le nombre d'atelier et leur emplacement, l'attribution du travail à chaque salarié, le nombre de salariés requis, les méthodes de travail et de production, les modes de rémunérations, l'attribution des équipes, le prolongement, la limitation, l'augmentation, la réduction ou la cessation d'une ou de toutes les opérations et toutes autres matières relatives aux opérations de l'Employeur.

7.02 Dans l'exercice de ses droits, l'Employeur se conformera aux prescriptions de la convention sujet aux droits du salarié concerné de soumettre un grief de la façon et pour les motifs prévus à la présente convention.

7.03 La Fraternité coopérera avec l'Employeur pour assurer de la part des salariés le respect des dispositions de la présente convention.

7.04 Advenant la création d'un nouveau poste et/ou classification, l'Employeur convient de discuter avec la Fraternité des conditions de travail s'appliquant à tel nouveau poste et/ou classification.

7.05 L'Employeur se réserve le droit de renvoyer ou autrement discipliner tout salarié exécutant mal son travail, manquant d'efficacité, de rendement, de productivité ou de compétence, incapable de remplir les exigences normales de sa tâche, ne respectant pas les principes de santé et sécurité au travail, ou qui, par son attitude ou comportement, nuit au rendement, efficacité ou productivité de l'un ou plusieurs de ses confrères de travail.

ARTICLE 8 - MESURES DISCIPLINAIRES

- 8.01 Toute mesure disciplinaire, telle que définie à la clause 2.01, à l'égard d'un salarié régulier, peut être soumise à la procédure de griefs et d'arbitrage, s'il y a lieu. Dans le cas de mesure disciplinaire, le fardeau de preuve incombe à l'Employeur.
- 8.02 Lorsque l'Employeur impose une mesure disciplinaire à un salarié, au plus tard dans les sept (7) jours ouvrables suivant l'imposition de telle mesure disciplinaire, il fournira, audit salarié, par écrit et de façon générale les motifs de telle mesure disciplinaire et il remettra une copie de cet écrit au délégué.
- 8.03 Un salarié régulier interrogé par l'Employeur pourra, s'il le désire, requérir la présence de son délégué.
- 8.04 Toute mesure disciplinaire qui n'est pas suivie d'aucune autre dans les dix (10) mois de calendrier ne peut être invoquée contre un salarié régulier.

ARTICLE 9 - PROCÉDURE DES GRIEFS ET D'ARBITRAGE

- 9.01 Un grief individuel survient quand la mésentente ne concerne qu'un salarié.
- 9.02 Un grief collectif survient quand la mésentente concerne deux (2) salariés ou plus ou l'ensemble des salariés.
- 9.03 Un grief de la Fraternité survient quand la mésentente se produit directement entre la Fraternité et l'Employeur et concerne des droits de la Fraternité prévus par une disposition écrite de la présente convention et distincts de ceux des salariés.

9.04 Première étape:

Tout salarié qui se croit lésé dans les droits que lui reconnaît une disposition écrite de la présente convention doit soumettre son grief par écrit à son supérieur immédiat ou son remplaçant dans les quinze (15) jours ouvrables suivant immédiatement les faits qui ont donné naissance au grief. Le salarié peut, s'il le désire, se faire accompagner par son délégué.

Dans le cas d'un salarié absent du travail pour plus de cinq (5) jours ouvrables, le grief pourra être soumis par son délégué.

9.05 Deuxième étape:

Si le supérieur immédiat ne rend pas sa décision écrite dans les dix (10) jours ouvrables suivants ou si le salarié n'est pas satisfait de la décision écrite de son supérieur immédiat, il réfèrera son grief à la Fraternité qui pourra en appeler par écrit au président ou à son représentant désigné dans les dix (10) jours ouvrables suivants.

Le président ou son représentant désigné rencontrera le délégué accompagné, s'il le désire, d'un représentant syndical de la Fraternité, dans les dix (10) jours ouvrables suivants pour tenter de trouver un règlement.

- 9.06 Tout grief individuel relatif au congédiement d'un salarié doit être signé par ce salarié et être présenté à la deuxième étape de la clause 9.05 dans les quinze (15) jours ouvrables suivant immédiatement le congédiement.
- 9.07 Tout grief collectif doit indiquer les salariés concernés et être présenté à la deuxième étape de la clause 9.05 dans les quinze (15) jours ouvrables suivant immédiatement les faits qui ont donné naissance au grief.
- 9.08 Tout grief de la Fraternité doit être signé par le représentant syndical de la Fraternité et être présenté à la deuxième étape de la clause 9.05 dans les quinze (15) jours ouvrables qui suivent immédiatement les faits qui ont donné naissance au grief.
- 9.09 Une erreur technique dans la soumission écrite du grief ne l'invalide pas. Cependant, les délais précités pour la soumission des griefs sont de rigueur et si le grief n'est pas présenté dans les délais précités, à chaque étape, il est considéré abandonné.
- 9.10 Arbitrage
Si le grief ne se règle pas dans les délais prévus ci-haut ou si le président ou son représentant désigné ne rend pas sa décision dans les dix (10) jours ouvrables suivant la rencontre prévue à la clause 9.05 ou si la décision n'est pas satisfaisante, la Fraternité peut alors, dans les trente (30) jours de calendrier suivants, référer par écrit le grief à l'arbitrage. Les parties auront alors quinze (15) jours pour s'entendre sur le choix d'un arbitre.
- 9.11 Dans l'audition et la décision du grief qui lui est soumis l'arbitre doit se conformer et suivre les règles de procédure et de preuve généralement reconnues en la matière.
- 9.12 L'arbitre n'aura juridiction que sur les questions soumises par les parties et n'aura aucune juridiction pour amender de quelque façon que ce soit toute disposition écrite de la présente convention, ni d'y substituer quelque nouvelle disposition ni de rendre quelque décision qui vienne en conflit avec les dispositions écrites de la convention.
- 9.13 Dans le cas où l'imposition d'une mesure disciplinaire est soumise à l'arbitrage, l'arbitre peut maintenir, annuler ou modifier la décision de l'Employeur et prescrire, le cas échéant, le remboursement par l'Employeur des sommes d'argent perdues par le salarié par suite de la sanction imposée, déduction faite de tous les salaires ou prestations reçus par le salarié durant la sanction.
- 9.14 L'arbitre doit rendre sa décision dans les trente (30) jours de l'audition du grief à moins que les parties ne consentent par écrit à extensionner ce délai d'un nombre de jours précis. La sentence arbitrale rendue en conformité avec les stipulations de la présente convention est finale et lie les parties.

9/...

- 9.15 Les frais et honoraires de l'arbitre seront partagés à parts égales entre les parties et chaque partie assumera les frais de ses représentants et témoins. Cependant, l'arbitre ne peut réclamer tels honoraires et frais, s'il n'a pas rendu sa décision.
- 9.16 À toute étape au cours de la procédure du mécanisme du règlement des griefs, une entente peut être arrêtée par écrit entre la Fraternité et l'Employeur et telle entente lie les parties au litige au même titre qu'une décision arbitrale.
- 9.17 Lorsque plusieurs griefs individuels et de même nature sont soulevés, ils peuvent être soumis et traités ensemble.
- 9.18 Toute correspondance entre l'Employeur et la Fraternité est expédiée sous pli recommandé. La date de mise à la poste constitue la date de réception de la correspondance par l'autre partie.

ARTICLE 10 - ANCIENNETÉ

- 10.01 (a) L'ancienneté signifie la durée d'emploi continu calculée en années et jours de travail pour l'Employeur depuis la date d'embauchage du salarié par l'Employeur.
- (b) Pour les fins d'application du présent article, les salariés qui ne travaillent que de façon intermittente seront crédités d'une année pour chaque 250 jours de travail effectif.
- 10.02 (a) L'ancienneté d'un salarié régulier ne sera reconnue par l'Employeur qu'à compter du jour où le salarié à l'essai aura été à l'emploi de l'Employeur.
- (i) durant plus de quarante-cinq (45) jours ouvrables effectivement travaillés pour les emplois non-spécialisés, et
- (ii) durant plus de quatre-vingt-dix (90) jours ouvrables effectivement travaillés pour les emplois spécialisés de scieur, limeur, classificateur de bois ou mesureur, mécanicien et scieur à refendre.
- (b) Durant sa période d'essai, le salarié ne peut invoquer la procédure des griefs et d'arbitrage, prévu à l'article 9, dans les cas de mise-à-pied, de licenciement, de mouvement de personnel, de mesures disciplinaires ou de congédiement.
- (c) Une fois la période d'essai complétée, le nom du salarié est inscrit sur la liste d'ancienneté, son ancienneté rétroagit à sa date d'embauchage et est calculée conformément à la clause 10.01.
- 10.03 Les salariés temporaires et les étudiants ne sont pas assujettis à la présente convention. L'Employeur revisera la liste d'ancienneté aux mois de mai et novembre et copie de cette liste révisée sera fournie par l'Employeur à la Fraternité et remise au délégué pour affichage.
- 10.04 La liste d'ancienneté apparaissant à l'annexe «B» fait partie intégrante de la convention collective.

10/...

10.05 Un salarié perd son ancienneté et il est mis fin à son emploi dans les cas suivants:

- (a) s'il est congédié pour cause et non réinstallé;
- (b) s'il quitte volontairement son emploi. Cependant dans un tel cas, le salarié bénéficie d'une période de vingt-quatre (24) heures pour revenir sur sa décision.
- (c) s'il s'absente de son travail plus de deux (2) jours ouvrables consécutifs, sans permission ou sans aviser son supérieur immédiat ou, ayant avisé son supérieur immédiat sans fournir de raison valable, dont le fardeau de preuve lui incombe;
- (d) s'il ne retourne pas au travail en dedans d'une (1) journée ouvrable, suivant la terminaison d'une permission d'absence, d'un congé ou de vacances, à moins qu'il puisse fournir à l'Employeur une raison valable, dont la preuve lui incombe, que cette absence est due à des circonstances hors de son contrôle;
- (e) s'il est absent de son travail en raison d'une mise à pied, de maladie ou d'accident pendant une période de plus de quinze (15) mois, s'il avait plus d'un (1) an d'ancienneté au moment de sa mise à pied, maladie ou accident, ou pendant une période de plus de neuf (9) mois, s'il avait moins d'un (1) an au moment de sa mise à pied, maladie ou accident;
- (f) s'il est absent de son travail en raison d'un accident de travail ou d'une maladie professionnelle reconnue par la Commission de la Santé et de la Sécurité au travail pour une période de douze (12) mois, s'il avait moins d'un (1) an au moment de l'accident de travail ou de la maladie professionnelle reconnue ou pour une période de vingt-quatre (24) mois, s'il avait plus d'un (1) an au moment de l'accident de travail ou de la maladie professionnelle reconnue;
- (g) si, rappelé au travail suite à une mise à pied, il fait défaut de se rapporter au travail dans les cinq (5) jours ouvrables après avoir reçu un télégramme ou une lettre recommandée à cet effet, à moins de raisons valables dont la preuve lui incombe;
- (h) s'il est à l'emploi de la Fraternité pendant une période de plus de neuf (9) mois.

10.06

Réduction de la main-d'oeuvre

- (a) Lors d'une mise à pied à un poste de travail donné, le salarié concerné peut demander de supplanter un autre salarié ayant moins d'ancienneté que lui et dont le salaire est égal ou inférieure et à la condition qu'il possède les aptitudes et les qualifications pour remplir immédiatement les exigences de la tâche visée.

- (b) Malgré les dispositions de l'alinéa précédant, lorsqu'il s'agit d'une mise à pied égale ou inférieure à sept (7) jours ouvrables, elle n'affecte que le(s) salarié(s) concerné(s) qui ne peut(vent) se servir de son(leur) ancienneté pour en supplanter un autre. Ce(s) salarié(s) est(sont) alors mis à pied.
- (c) Le salarié ayant ainsi supplanté à un poste égal ou inférieur retournera à son poste antérieur s'il y a, dans tel poste, du travail pour plus d'une journée de travail.

10.07

Rappel au travail

- (a) Lors d'un rappel au travail, l'Employeur procède par ordre inverse des mises à pied survenues parmi les salariés inscrits sur la liste de rappel qui possèdent les aptitudes et les qualifications pour remplir immédiatement les exigences de la tâche visée.
- (b) Le rappel se fait par téléphone et sera confirmé par télégramme ou lettre recommandée à la dernière adresse du salarié qui apparaît dans les dossiers de l'Employeur.
- (c) Dans le but de protéger leur ancienneté, les salariés qui ont été mis à pied doivent aviser l'Employeur par écrit de tout changement d'adresse.

ARTICLE 11 - PROCÉDURE D'AFFICHAGE

- 11.01 (a) Sujet aux droits de rappel, lorsque l'Employeur désire combler sur une base permanente un poste vacant ou un nouveau poste, il affichera dans l'entreprise, sur le tableau mis à la disposition de la Fraternité, pendant au moins cinq (5) jours ouvrables ledit poste.
- (b) L'affichage du poste indiquera le titre de la tâche, les exigences, le département concerné, le taux de salaire et l'équipe de travail dans laquelle le poste se trouve.
- (c) Les salariés intéressés qui possèdent les exigences requises doivent postuler durant la période d'affichage.
- (d) L'Employeur affiche sa décision dans les cinq (5) jours ouvrables suivant la fin de l'affichage et remet au délégué syndical une copie des applications reçues. Cet affichage indique les noms de ceux qui ont appliqué et le nom de celui ou ceux qui auront été sélectionnés.
- (e) Parmi les salariés qui ont fait application, l'Employeur considèrera les facteurs suivants:
 - (1) L'ancienneté;
 - (2) L'habileté à exécuter le travail;
 - (3) L'aptitude physique;
 - (4) Les connaissances requises;
 - (5) Les exigences de la tâche.

Quand les facteurs (2) (3) (4) et (5) sont égaux, le facteur (1) prédominera.

12/...

- (f) Le candidat sélectionné en vertu de la procédure d'affichage sera muté au nouveau poste et payé selon le taux applicable à la tâche conformément à l'annexe "A".
 - (g) Une période d'adaptation de vingt (20) jours ouvrables, incluant l'entraînement si nécessaire, est accordée au salarié sélectionné, pour permettre à l'Employeur de se rendre compte s'il peut remplir avec compétence les exigences de l'occupation concernée. Cette période peut, à la discrétion de l'Employeur, être augmentée et dans un tel cas l'Employeur en avisera par écrit le salarié et le délégué syndical.
 - (h) Si le salarié ne démontre pas une efficacité raisonnable à quelque temps au cours de cette période ou de son prolongement, l'Employeur le retournera à son ancienne occupation. Toutefois, avant l'expiration de la période ci-dessus mentionnée ou de son prolongement, le salarié sélectionné peut décider de retourner à son occupation antérieure.
 - (i) Si aucun candidat ne fait application ou ayant fait application ne possède les exigences requises demandées par l'affichage ou ne peut remplir avec compétence les tâches de l'occupation affichée telle que prévue ci-haut, l'Employeur peut embaucher un nouveau salarié.
- 11.02 (a) Il n'y a pas d'affichage requis pour une ouverture à une tâche non visée par le certificat d'accréditation ou à un travail temporaire ni pour les remplacements à l'occasion de maladies, vacances ou d'absences prévues par cette convention.
- (b) Les parties conviennent afin de limiter les mouvements de main-d'oeuvre que, lorsqu'un poste vacant est comblé par voie d'affichage, seul le poste du salarié ayant obtenu le poste suite à l'affichage est comblé selon la procédure d'affichage.
- 11.03 Un salarié absent du travail pour une raison reconnue à la présente convention, peut, dans les cinq (5) jours ouvrables de son retour au travail, soumettre sa candidature. Si sa candidature est retenue, conformément à la clause 11.01 alinéa (e), le salarié antérieurement muté est retourné à son occupation antérieure, à son salaire antérieur.

ARTICLE 12 - CLASSIFICATIONS ET CHANGEMENTS TECHNOLOGIQUES

- 12.01 Chaque salarié est classifié conformément à la classification des emplois apparaissant à l'annexe "C". La liste des salariés classifiés apparaît à l'annexe "D".
- 12.02 (a) Dans le cas de changements technologiques entraînant la mise à pied de plus de deux (2) salariés, l'Employeur convient d'aviser la Fraternité au moins quarante-cinq (45) jours avant la mise en vigueur d'un tel changement.
- (b) Les parties conviennent alors de se reconfrer pour discuter de la situation.
- (c) Les salariés affectés par telle mise à pied peuvent utiliser leur ancienneté conformément aux dispositions de la clause 10.06.

ARTICLE 13 - SALAIRES

- 13.01 Les taux de salaire en vigueur pour la durée de la présente convention sont ceux apparaissant à l'annexe "A" qui fait partie intégrante des présentes.
- 13.02 Les étudiants affectés à la production pendant la durée des vacances estivales sont rémunérés aux taux du salaire minimum majoré de 0.10\$ de l'heure.
- En tout temps, avant de procéder à l'embauche d'un étudiant sauf pour le cas des enfants des actionnaires, l'Employeur doit avoir rappelé au travail, les salariés réguliers inscrits sur la liste de rappel qui ont conservé leur droit d'ancienneté.
- 13.03 Le système de paie actuel par transfert bancaire sera maintenu par l'Employeur.
- 13.04 L'Employeur remet au salarié, à chaque semaine, un bulletin de paie qui comporte les mentions suivantes:
1. nom et prénom du salarié,
 2. numéro d'assurance sociale du salarié,
 3. nom et adresse de l'Employeur,
 4. date du paiement et période de travail qui correspond au paiement,
 5. nombre d'heures régulières de travail et cumulatif,
 6. nombre d'heures supplémentaires de travail et cumulatif,
 7. salaire horaire régulier,
 8. salaire brut et cumulatif,
 9. déductions faites et cumulatif, incluant les cotisations syndicales,
 10. montant net payé.
- 13.05 Le taux de salaire d'un salarié n'est pas réduit à cause du fait qu'il travaille temporairement à une classification inférieure à la sienne sauf suite à un bris de matériel ou en raison d'une mise à pied.
- 13.06 Un salarié affecté temporairement à une tâche comportant un taux de salaire supérieur à la sienne, reçoit le taux de cette tâche s'il travaille plus de deux (2) jours consécutifs sur telle tâche.
- La présente clause ne s'applique pas au salarié à l'entraînement qui alors reçoit le taux prévu pour un salarié à l'entraînement.
- L'Employeur affichera le ou les poste(s) sur lequel(s) il désire offrir l'entraînement.

ARTICLE 14 - PRÉSENTATION AU TRAVAIL ET RAPPEL

- 14.01 Tout salarié qui se présente au travail au commencement de son quart régulier et qui n'a pas été avisé de ne pas se présenter, recevra l'équivalent de trois (3) heures de travail à son taux régulier à condition que le salarié s'acquitte du travail disponible qui pourra lui être assigné par l'Employeur.

14/...

- 14.02 Si, avant de débiter le travail ou pendant la journée, l'Employeur demande aux salariés d'attendre que telle ou telle situation redevienne normale, le temps d'attente sera alors payé à tout salarié qui s'est rendu et qui demeure au travail à la demande de l'Employeur.
- 14.03 La rémunération prévue aux clauses 14.01 et 14.02 ne s'appliquent pas dans les cas de panne d'électricité, de feu, de foudre, d'inondation, ou dû à un acte de Dieu.
- 14.04 Tout salarié qui, à la demande de l'Employeur, est rappelé d'urgence au travail en dehors de ses heures régulières de travail a droit à une rémunération minimale égale à deux (2) heures à son taux horaire régulier majoré de cinquante (50) pour cent.

ARTICLE 15 - HEURES DE TRAVAIL, TEMPS SUPPLÉMENTAIRE ET PÉRIODE DE REPOS

- 15.01 Cet article a pour but de définir les heures normales de travail et ne devra pas être interprété comme une garantie des heures par jour ou par semaine.
- 15.02 La semaine normale de travail pour les salariés régis par la présente convention, à l'exception des gardiens, est de quarante-quatre (44) heures par semaine.
- 15.03 (a) Les heures normales de travail sont réparties, à l'exception des salariés mécaniciens affectés au département de la scierie et des gardiens en cinq (5) jours, soit:
- (i) du lundi au jeudi inclusivement de 07:00 à 12:00 et de 13:00 à 17:00,
 - (ii) le vendredi de 07:00 à 12:00 et de 13:00 à 16:00.
- (b) Les heures normales de travail pour les salariés mécaniciens affectés au département de la scierie sont réparties en cinq (5) jours du mardi au samedi inclusivement, soit:
- (i) du mardi au jeudi inclusivement de 07:00 à 17:00 dont une (1) heure non rémunérée pour le repas,
 - (ii) le vendredi de 07:00 à 16:00 dont une (1) heure non rémunérée pour le repas,
 - (iii) le samedi de 07:00 à 17:00 dont une (1) heure non rémunérée pour le repas.
- 15.04 Tous les salariés bénéficient d'une période d'une (1) heure non rémunérée pour le repas. Par ailleurs, les salariés mécaniciens affectés au département de la scierie prendront tel repas avant ou après la prise de repas des autres salariés.

15/...

15.05 (a) Advenant l'instauration d'un autre quart de travail au département de la scierie et/ou au département de la cour, la semaine normale de travail pour ces salariés, à l'exception des gardiens, sera de quarante-deux heures et demie (42:30) par semaine.

(b) Les heures normales de travail sont réparties, à l'exception des salariés mécaniciens affectés au département de la scierie et des gardiens, en cinq (5) jours, du lundi au vendredi inclusivement, selon les horaires suivants:

quart de jour: 07:00 à 12:00
13:00 à 16:30

quart de soir: 16:30 à 21:30
22:30 à 02:00

(c) Les heures normales de travail pour les salariés mécaniciens affectés au département de la scierie sont réparties en cinq (5) jours, selon les horaires suivants:

quart de jour: du mardi au vendredi inclusivement de 07:00 à 16:30 et le samedi de 07:00 à 16:30, dont une (1) heure non rémunérée pour le repas.

quart de soir: du lundi au vendredi inclusivement de 16:30 à 02:00, dont une (1) heure non rémunérée pour le repas.

(d) Advenant l'instauration d'un second quart de travail, les salariés du ou des département(s) visé(s) effectueront une rotation hebdomadaire sur tels quarts.

15.06 Tout travail effectué en surplus de la semaine ou des heures quotidiennes de travail prévues aux clauses précédentes est rémunéré suivant le taux de salaire régulier majoré de cinquante (50%) pour cent.

15.07 Le travail supplémentaire s'effectue sur une base volontaire à l'exception des mécaniciens et des salariés des département de la scierie du quart de jour qui doivent attendre d'être relevés avant de quitter leur poste de travail lorsqu'il y a deux (2) quarts.

15.08 Tous les salariés auront droit à une période de repos de douze (12) minutes sans perte de salaire qui sera prise de la façon suivante:

(a) Pour les salariés du département de la scierie et du département de la cour lorsqu'il n'y a qu'un quart de travail:

de 09:30 à 09:42 et de 15:00 à 15:12

(b) Pour les salariés du département visé lorsqu'il y a deux (2) quarts de travail:

quart de jour: de 09:30 à 09:42 et de 15:00 à 15:12

quart de soir: de 19:00 à 19:12 et de 00:30 à 00:42

(c) L'Employeur se réserve le droit s'il y a un arrêt pour quelque raison que ce soit trente (30) minutes ou moins avant la période de repos des salariés de considérer tel arrêt comme période de repos. L'Employeur en avisera alors les salariés.

15.09 Les salariés ont droit à une période de repos de douze (12) minutes rémunérée au taux de salaire qui s'applique après deux (2) heures de travail supplémentaire ainsi qu'après toute période de deux (2) heures de travail supplémentaire additionnelle.

ARTICLE 16 - JOURS FÉRIÉS

16.01 (a) Sujets aux autres conditions mentionnées au présent article, tout salarié régulier sera payé une journée à son taux horaire régulier, pour chacun des jours fériés ci-après énumérés:

Jour de l'An	Confédération
Lendemain du jour de l'An	Fête du travail
Vendredi Saint	Action de Grâces
Fête de Dollard	Noël
St-Jean Baptiste	Lendemain de Noël

(b) Il est entendu que le nombre de jours fériés consentis par l'Employeur est limité à dix (10) et que l'Employeur tenu de payer toute autre fête par suite de l'application d'un décret ou proclamation du gouvernement à tout niveau, pourra substituer pareille fête à l'une ou l'autre de celles énumérées ci-dessus.

16.02 Si un des congés ci-haut mentionnés tombe un jour non ouvrable sa célébration sera reportée au premier jour ouvrable précédant ou suivant selon les besoins des opérations. La journée fériée sera affichée au moins une (1) semaine à l'avance.

16.03 (a) Pour bénéficier de ces jours fériés, le salarié régulier doit travailler le dernier jour ouvrable qui précède et le premier jour ouvrable qui suit le jour férié, à moins d'avoir obtenu la permission de l'Employeur de s'absenter ou à moins de maladie attestée par certificat médical ou à moins de mortalité.

(b) Le bénéfice des jours fériés ne s'applique pas aux salariés réguliers en congé d'absence sans solde, aux salariés réguliers en mise à pied depuis plus de dix (10) jours et aux salariés absents du travail en raison de maladie long terme ou en accident de travail.

16.04 Si un jour férié tombe dans la période de vacances d'un salarié régulier, celui-ci aura alors droit à une journée de vacances additionnelle qui sera prise en même temps que ses vacances ou si le salarié régulier le désire sera payé une journée additionnelle.

16.05 Sauf pour Noël et le Jour de l'An, si un jour de fête chômé et payé tombe au milieu de la semaine, il peut être reporté au lundi ou au vendredi suivant ou précédant, après entente entre les parties.

17/...

- 16.06 La fête de la Saint-Jean Baptiste est observée selon les dispositions de la Loi sur la Fête Nationale.
- 16.07 Un salarié régulier qui travaille un jour férié a droit, à son choix, soit:
- (i) à la rémunération des heures travaillées à son taux horaire régulier majoré de cinquante (50%) pour cent en plus du paiement du jour férié, ou,
 - (ii) à la rémunération des heures travaillées à son taux horaire régulier avec un (1) jour de congé compensatoire qui sera pris à un autre jour déterminé de commun accord entre le salarié et l'Employeur.
- 16.08 Pour les salariés en période d'essai, l'Employeur se conformera aux dispositions de la Loi.

ARTICLE 17 - VACANCES

- 17.01 Pour les fins de détermination de la paie de vacances, l'année de référence pendant laquelle le salarié devra avoir travaillé sera du 1er juin d'une année au 31 mai de l'année suivante.
- 17.02 Tout salarié qui, à la date du 31 mai précédant les vacances, n'a pas un (1) an de service pour l'Employeur a droit à une (1) journée ouvrable de vacances par mois de service pour l'Employeur jusqu'à un maximum de dix (10) jours ouvrables, et à une paie de vacances équivalente à 4% du salaire gagné chez l'Employeur pendant l'année de référence.
- 17.03 Tout salarié qui, à la date du 31 mai précédant les vacances, a acquis une (1) année complète de service continu avec l'Employeur et qui a travaillé durant la période de référence, a droit à deux (2) semaines de vacances et à une paie de vacances équivalente à quatre pour cent (4%) du salaire gagné chez l'Employeur pendant l'année de référence.
- 17.04 Tout salarié qui, à la date du 31 mai précédant les vacances, a acquis six (6) années complètes de service continu avec l'Employeur mais moins de huit (8) années complètes de service continu avec l'Employeur et qui a travaillé durant la période de référence, a droit à deux (2) semaines de vacances et à une paie de vacances équivalente à cinq pour cent (5%) du salaire gagné chez l'Employeur pendant l'année de référence. Tel salarié peut cependant obtenir un congé sans solde d'une semaine additionnelle.
- 17.05 Tout salarié qui, à la date du 31 mai précédant les vacances, a acquis huit (8) années complètes de service continu avec l'Employeur et qui a travaillé durant la période de référence, a droit à trois (3) semaines de vacances et à une paie de vacances équivalente à six pour cent (6%) du salaire gagné chez l'Employeur pendant l'année de référence.

18/...

- 17.06 Le salaire gagné comprend la rémunération qu'un salarié a gagné ou reçu de l'Employeur avant déduction et inclue le temps supplémentaire.
- 17.07 (a) Afin de faciliter la prise des vacances, l'Employeur accordera les deux (2) dernières semaines complètes du mois de juillet.
- (b) Les salariés ayant droit à une troisième semaine de vacances, avec ou sans solde, devront effectué leur choix de cette troisième semaine par ancienneté, avant le 15 mai de chaque année, et pas plus de trois (3) salariés à la fois, qui devront tous être de classification différente, ne pourront obtenir la même période.
- 17.08 Durant les vacances de son salarié, l'Employeur maintiendra sa contribution au régime d'assurance et au fond de pension, s'il y a lieu. Cependant dans le cas du congé sans solde prévue à la clause 17.04, le salarié doit rembourser à l'Employeur les contributions avancées.
- 17.09 L'Employeur versera au salarié l'indemnité de congé à laquelle il a droit une semaine avant son départ pour vacances.
- 17.10 Il est interdit à l'Employeur de remplacer par une indemnité compensatoire la ou les période(s) prescrite(s) de vacances par la présente convention.
- 17.11 Si le contrat de travail d'un salarié est résilié, il recevra le pourcentage (%) approprié, selon les clauses 17.02, 17.03, 17.04 et 17.05 du total de ses gains accumulés depuis le 1er juin précédant.

ARTICLE 18 - CONGÉS SOCIAUX

- 18.01 Tout salarié régulier bénéficie des congés sociaux suivants et est rémunéré à son taux horaire régulier si tel congé survient un jour ouvrable:
- (a) Trois (3) jours de congés rémunérés, à l'occasion du décès de son conjoint ou de son enfant, soit le jour des funérailles et les deux (2) jours qui précèdent ou qui suivent;
- (b) Deux (2) jours de congés rémunérés, à l'occasion du décès de son père, de sa mère, de son frère ou de sa soeur, soit le jour des funérailles et le jour qui précède ou qui suit;
- (c) Un (1) jour de congé rémunéré, à l'occasion du décès de son beau-père ou de sa belle-mère (du conjoint actuel), soit le jour des funérailles.
- 18.02 À l'occasion de la naissance ou de l'adoption d'un enfant, le salarié a droit à une permission d'absence de deux (2) jours dont l'un rémunéré.

19/...

- 18.03 De plus, l'Employeur accorde, en autant que possible selon les besoins de la production, des congés sans solde de durée raisonnable pour les motifs suivants:
- (a) Toute demande de congé parental pour le salarié dont un membre de la famille est dans le besoin sérieux pour maladie ou grossesse.
 - (b) Toute cause de séparation et/ou divorce.
 - (c) Subir des examens scolaires.
- 18.04 Dans les cas mentionnés à la clause 18.03, le salarié doit soumettre sa demande par écrit à l'Employeur deux semaines avant le début de l'absence. La demande doit fournir, les nom et prénom du salarié, les motifs de l'absence, la durée prévue de l'absence et la date du début et de la fin de l'absence.
- L'Employeur doit fournir sa réponse au moins une (1) semaine avant le début de l'absence.
- 18.05 Durant son absence, au terme de cet article, le salarié continue d'accumuler de l'ancienneté.
- 18.06 Durant l'absence du salarié, l'Employeur est responsable de sa contribution au maintien des avantages sociaux. Cependant pour les cas d'absence autre que prévue à 18.01 et 18.02 ou lorsque sans solde, le salarié doit rembourser à l'Employeur les contributions avancées.

ARTICLE 19 - SÉCURITÉ ET SANTÉ

- 19.01 L'Employeur, la Fraternité et le Comité de Santé Sécurité au travail coopéreront afin de prévenir les accidents de travail et d'encourager les salariés à travailler avec prudence et à observer toutes les règles de sécurité.
- 19.02 La Fraternité et l'Employeur s'entendent pour former un Comité de Santé et Sécurité composé de deux (2) représentants syndicaux et de deux (2) représentants patronaux.
- a) Ce comité se rencontrera une fois par mois. Un procès-verbal des discussions tenues lors de cette réunion sera dressé et remis à chaque représentant sur le comité et une autre copie sera affichée sur les tableaux près des horloges de poinçon.
 - b) Les réunions du comité auront lieu pendant les heures régulières de travail et les représentants syndicaux seront rémunérés à leur taux horaire régulier.
 - c) Le comité ou un (1) représentant de chaque partie effectueront au quatre (4) mois une visite de l'usine ou au besoin.
- 19.03 L'Employeur s'engage à mettre en marche et à exécuter les recommandations unanimes du Comité de Santé et Sécurité.

20/...

- 19.04 En matière de santé et sécurité au travail, l'employeur, la Fraternité et les salariés se conformeront aux dispositions de la Loi.
- 19.05 Un salarié accidenté pendant qu'il est au travail recevra son salaire horaire régulier programmé pour le temps perdu le jour de son accident.
- 19.06 Le transport de l'accidenté à l'hôpital et le retour à l'usine ou à son domicile, s'il y a lieu, sera défrayé par l'Employeur le jour où survient l'accident.
- 19.07 L'Employeur fournit à ses salariés, lorsque requis, l'équipement de sécurité suivant:
- casque de sécurité
 - protecteur à oreille
 - visière protectrice
 - tablier
 - gants selon les postes
- 19.08 L'Employeur fournit également à ses salariés réguliers une (1) paire de bottines de sécurité par année lorsque requis et dont le(s) modèle(s) sera(ont) déterminé(s) par entente au Comité de Santé et Sécurité.
- En ce qui concerne les salariés à l'essai, ces derniers seront remboursés une fois leur période de probation terminée, du prix habituellement payé par l'Employeur pour une (1) paire de bottines de sécurité.
- 19.09 Tout équipement de sécurité demeure la propriété de l'Employeur.

ARTICLE 20 - DISPOSITIONS DIVERSES

- 20.01 L'Employeur met à la disposition des salariés un terrain gratuit pour que les salariés y stationnent leur voiture. L'entretien du stationnement est à la charge de l'Employeur.
- 20.02 L'Employeur mettra à la disposition des salariés une salle de repos et des salles de toilettes lesquelles seront tenues en état de propreté par l'Employeur.
- Les salariés qui utilisent ces endroits devront coopérer avec l'Employeur afin de maintenir ces lieux dans un état de propreté et suivront les règlements sanitaires en usage.
- 20.03 Dans tous les cas d'absence ou de retard à se rapporter au travail, le salarié doit aviser son contremaître immédiat avant le début de son équipe de travail et donner les raisons de son absence ou de son retard.
- 20.04 Chaque salarié devra poinçonner sa propre carte de temps et tout salarié poinçonnant la carte de temps d'un autre salarié ou permettant à un autre salarié de poinçonner sa carte de temps sera sujet à des mesures disciplinaires sévères pouvant inclure un congédiement.

21/...

20.05 Lorsqu'un salarié est transféré de l'unité de négociation à une position exclue du certificat d'accréditation, il retiendra son ancienneté dans l'unité de négociation et l'ancienneté accumulée durant le temps servi à un poste exclu du certificat d'accréditation sera ajoutée à son ancienneté précédente pourvu qu'il retrouve à l'unité de négociation en dedans de six (6) mois.

ARTICLE 21 - ASSURANCE-GROUPE ET FONDS DE PENSION

21.01 L'Employeur maintiendra en vigueur le plan d'assurance-groupe actuel et paiera cinquante pour cent (50%) des primes, la différence étant payable par chacun des salariés.

21.02 L'assurance-groupe s'applique à tous les salariés qui ont complété la période d'essai, sous réserve des restrictions continues dans la police d'assurance-groupe.

21.03 L'Employeur maintiendra sa contribution au fonds de pension pour les salariés actuels auxquels le fonds s'applique.

ARTICLE 22 - DURÉE DE LA CONVENTION

22.01 La présente convention entre en vigueur au moment de sa signature et le demeure jusqu'au 30 septembre 1987, à minuit.

22.02 Les parties conviennent que toutes les dispositions de la présente convention demeurent en vigueur jusqu'à l'entrée en vigueur de la prochaine convention collective ou jusqu'à l'utilisation par l'une ou l'autre des parties du droit à la grève ou au lock out.

22.03 Les annexes et la lettre d'entente font partie intégrante de la convention collective.

EN FOI DE QUOI, les parties, par leurs représentants dûment mandatés, ont signé les présentes à Fassett, ce 9 jour d'avril 1986.

LA FRATERNITÉ NATIONALE DES
CHARPENTERS, MENUISIERS,
FORESTIERS ET TRAVAILLEURS
D'USINE, SECTION LOCALE 99

SYLVIO BRUNET & FILS LTÉE

Alain Lévesque
Réjean Desjardins
Michel

Sylvio Brunet
Fernand Brunet

ANNEXE "A"

Taux de salaire

	A LA SIGNATURE	1er OCTOBRE 1986
<u>SCIERIE</u>		
Écorceur	7.90	8.25
Scieur D.C.	10.65	11.00
Scieur Resaw	8.65	9.00
Déligneur	7.90	8.25
Ébouteur	7.90	8.25
Classificateur-Mesureur	9.05	9.40
Opérateur Chargeur	7.80	8.15
Limeur	10.55	10.90
Mécanicien Entretien	8.40	8.75
Pileur	7.30	7.65
Claireur	7.40	7.75

COUR

Classificateur Mesureur	9.65	10.00
Pileur Inspecteur Triage	7.05	7.40
1. Opérateur chariot élévateur	7.90	8.25
2. Opérateur chariot élévateur	7.65	8.00
Latteur	7.05	7.40
Journalier	6.55	6.90
Préposé aux commandes et Opérateurs	8.00	8.35
Pointeur	7.30	7.65
Opérateur Planeur	7.55	7.90
Opérateur Ébouteur	7.55	7.90
Opérateur Ripsaw	7.40	7.75
Journalier	6.55	6.90
Gardien		
Aide-Mécanicien	7.40	7.75

N.B. SALARIÉ A L'ESSAI

- (i) Poste spécialisé: probation - 80% du salaire établi
du 91^{ème} au 180^{ème} jour travaillé
- 90% du salaire établi
à compter du 181^{ème} jour travaillé
- 100% du salaire établi
- (ii) Poste non spécialité: probation - 85% du salaire établi
après probation - 100% du salaire établi

SALARIÉ A L'ENTRAÎNEMENT

- (1) Selon la gradation pour le salarié à l'essai excepté qu'il ne recevra pas un salaire moindre à celui qu'il recevait
- (2) Si un salarié à l'entraînement voit sa période d'entraînement augmenter, durant tel entraînement additionnel, il ne recevra pas plus de 90% du salaire établi.

SALARIÉ "RED CIRCLE"

- (a) Ces salariés recevront, pour le poste qu'ils occupent, 25 cents à la signature et 25 cents le 1er octobre 1986 s'ils sont au dessus des échelles ou le salaire de l'échelle si ce dernier est supérieur.

ANNEXE "A"
(suite)

LISTE DES PRIX AU 1 000 P.M.P OU P.M.S POUR LE TRAVAIL FORFAITAIRE

A La Signature

Au 1^{er} Octobre 1986

LATTAGE BOIS MIX	LONGUEURS ASSORTIES	DELATTAGE		LATTAGE BOIS MIX	LONGUEURS ASSORTIES	DELATTAGE
BOIS DUR						
9.75	8.30	6.30	3/4 (P.M.S.) L 12"	10.15	8.65	6.55
9.75	8.30	6.30	4/4 Latté 12"	10.15	8.65	6.55
9.25	7.80	6.00	5/4 Latté 12"	9.65	8.15	6.25
8.95	7.50	5.75	6/4 Latté 12"	9.35	7.80	6.00
8.70	7.25	5.50	8/4 Latté 12"	9.05	7.55	5.75
8.70	7.25	5.50	10/4 Latté 12"	9.05	7.55	5.75
PIN BLANC						
9.60	8.80	6.30	4/4 Latté 12"	10.00	9.15	6.55
9.10	8.30	5.95	5/4 Latté 12"	9.50	8.65	6.20
8.55	7.80	4.90	6/4 Latté 24"	8.90	8.15	5.10
8.05	7.25	4.65	8/4 Latté 24"	8.40	7.55	4.85

LATTAGE: Consiste à faire cinq sorties de longueurs en paquet de:
BOIS MIXTE:

4' à 8' / 9' à 10' / 11' à 12' / 13' à 14' / 15' à 16'

Si le bois doit être sorti de largeur ou autre spécification spéciale
AJOUTER \$ 1.00 par 1 000 P.M.P.

Le latteur doit mettre des blocs de travers sur les fins de paquet et indentifier ses paquets selon le numéro.

Le délatteur doit identifier ses paquets et les attacher avec du ruban d'acier selon les exigences de la compagnie.

Le latteur et le délatteur doivent enlever les courroies d'acier se trouvant sur les paquets a leur arrivée au poste de travail.

ANNEXE "B"

LISTE D'ANCIENNETÉ

Numéro Poinçon	Département	Nom	Date d'embauche	Ancienneté
1001	S	Dinel, Alain	01-06-67	
1002	S	Dinel, Henri	01-06-67	
1006	S	Jolicoeur, Émile	11-09-72	
1008	S	Ladouceur, Yvon	04-09-73	
1009	C	Raymond, Jean-Paul	04-09-73	
1010	S	Bougie, Mario	26-07-74	
1014	S	Dinel, Ghyslain	07-11-75	
1017	C	Durocher, Léo-Paul	20-03-78	
1018	S	Prud'homme, Serge	18-09-78	
1020	S	Legris, François	14-11-78	
1026	S	Brunet, Jocelyn	29-06-79	
1028	C	Hébert, Richard	11-02-80	
1029	S	Larente, Armand	17-03-80	
1030	C	Larente, Ghyslain	17-03-80	
1031	S	Desjardins, Réjean	25-03-80	
1032	C	Gauthier, Mario	27-03-80	
1033	S	Soucy, Raymond	16-09-80	
1034	C	Raymond, Jean-Guy	09-02-81	
1039	C	Kemp, Richard	30-03-81	
1037	S	Périard, Sylvain	04-05-81	
1038	C	Kemp, Pierre	26-05-81	
1040	C	Clément, François	20-12-82	
1048	S	Proulx, Robert	27-06-83	
1049	G	Martel, François	01-08-83	
1050	S	Brunet, Alain	02-08-83	
1054	C	Joubert, Claude	10-03-84	
1055	C	Aubry, Robert	12-03-84	
1059	S	Labonté, François	12-03-84	
1056	C	Larente, Richard	22-05-84	
1069	C	Clément, Jean-Guy	04-02-85	
1070	C	Larente, Jacques	08-02-85	
1072	C	Martel, Richard	04-03-85	
1073	C	Richer, Normand	04-03-85	
1076	C	Rocque, Gaétan	04-03-85	
1081	C	Sarazin, Gérard	04-03-85	
1082	C	Gauthier, Rodolphe	05-03-85	
1086	C	Brunet, Sylvain	29-04-85	
1091	C	Hayes, Luc	08-07-85	
1097	C	Raymond, Richard	09-09-85	
1100	C	Raymond, Guy	08-10-85	

S: Scierie

C: Cour de distribution et usine de préparation

G: Garage

ANNEXE "B"

LISTE DE RAPPEL

Numéro Poinçon	Département	Nom	Embauche	Mise à pied	ancienneté
1077	S	Lalonde, André	04-03-85	11-10-85	
1085	C	Beauchamp, Philippe	26-03-85	04-10-85	
1094	C	Colle, Yves	19-08-85	11-10-85	
1095	C	Corbeil, André	20-08-85	11-10-85	
1099	C	Guindon, Paul	19-09-85	15-11-85	

ANNEXE "C"

CLASSIFICATION

Scierie

Écorceur
Scieur D.C.
Scieur à refendre
Déligneur
Ébouteur
Classificateur - mesureur
Opérateur - chargeur à billes
Limeur
Mécanicien entretien
Pileur
Claireur de scie

Cour

Classificateur - mesureur
Pileur à l'inspection et triage
Opérateur chariot élévateur
Pointeur
Manutentionnaire à forfait
Journalier
Gardien
Préposé aux commandes et opérateur de lift
Mécanicien
Aide-mécanicien

Usine de préparation de bois de dimension

Opérateur - planneur
Opérateur - ébouteur
Opérateur - ripsaw
Journalier

ANNEXE "D"

LISTE DES SALARIÉS CLASSIFIÉSScierie

Écorceur	E. Jolicoeur
Scieur double coupe	S. Périard
	R. Desjardins
Scieur à refendre	Y. Ladouceur
Délicieur	F. Legris
Éboueur	S. Prud'homme
	G. Dinel
Classificateur mesureur	R. Soucy
Opérateur chargeur à billes	J. Brunet
Limeur	M. Bougie
Mécanicien entretien	A. Dinel
Pileur	H. Dinel
	R. Proulx
	A. Brunet
	F. Labonté *(poste surnuméraire)
Claireur	A. Larente *(poste surnuméraire)

Cour

Classificateur - mesureur	M. St-Denis
	R. Martel
Pileur à l'inspection et triage	J.P. Raymond
	G. Larente
	R. Gauthier
	N. Richer
Opérateur chariot élévateur - 1	J.G. Raymond
Opérateur chariot élévateur - 2	R. Kemp
Manutentionnaire à forfait	R. Hébert
	F. Clément
	R. Aubry
Journalier	R. Larente
	C. Joubert
Préposé aux commandes et opérateur lift	L. Durocher

Usine de préparation de bois de dimension

Opérateur planneur	G. Sarrazin
Opérateur Éboueur	P. Kemp
Opérateur Ripsaw	M. Gauthier
Journalier	G. Rocque
	J.G. Clément

LETTRE D'ENTENTE

ENTRE: Sylvio Brunet & Fils Ltée
(ci-après appelée «L'Employeur»)

ET: La Fraternité Nationale des Charpentiers,
Menuisiers, Forestiers et Travailleurs
d'usines, section locale 99.
(ci-après appelée «La Fraternité»)

Les parties aux présentes conviennent de ce qui suit:

1° Compte tenu des nouvelles règles applicables en rapport avec l'ancienneté, aucun salarié actuellement à l'emploi ou sur la liste de rappel, annexe "C" et "D" de la convention collective, ne pourra prétendre à quelque recours que ce soit, monétaire ou autre, contre l'Employeur pour le non respect des dispositions de la convention collective concernant l'ancienneté. Par ailleurs, l'Employeur convient qu'à compter de la signature de la convention collective, il verra à procéder conformément aux règles de l'ancienneté prévues à la convention collective pour les mises à pied et rappel au travail à venir.

2° La politique antérieure de l'Employeur à l'égard du changement de scies requises pour les besoins des opérations et effectués par les scieurs, durant les pauses de repos ou de repas, sera maintenue de même que la rémunération additionnelle d'une (1) heure par semaine à temps simple pour ce faire laquelle rémunération ne sera considérée qu'à titre de prime.

3° Compte tenu du caractère familial de l'entreprise de l'Employeur, les fils ou filles des actionnaires auront une priorité d'engagement lors de l'ouverture d'un poste sur tout salarié visé par le certificat d'accréditation et ce, nonobstant les dispositions sur l'ancienneté.

De plus, la durée complète de leurs années de service avec l'Employeur leur sera reconnue, s'ils sont intégrés à l'unité de négociation.

En outre, lors des mises-à-pied, ils seront les derniers mis à pied sur le poste qu'ils occupent et ne pourront être déplacés sur tel poste. Par ailleurs dans le cas de leur propre mise à pied à tel poste, il ne pourront se servir que de leur ancienneté accumulée avec l'Employeur pour déplacer un autre salarié.

4° Nonobstant les dispositions de la clause 3.02 de la convention collective, il est entendu que le «chef mécanicien» continuera d'accomplir son travail comme antérieurement au garage et à remplacer une (1) journée par semaine le mécanicien d'entretien son jour de congé ainsi qu'à l'assister, au besoin.

5° En ce qui concerne les camionneurs, ces derniers, comme par le passé, n'accompliront pas du travail de l'unité de négociation, sauf de la manière prévue à la convention collective, mais continueront d'opérer le loader pour charger ou décharger leurs camions plus particulièrement dans les cas de matériel en vrac et de sous-produits.

Dans les cas de chargement ou de déchargement, de billots ou de bois de sciage, continus aux heures normales de travail de l'opérateur de loader et lorsque ledit opérateur de loader est présent et disponible, le temps supplémentaire, s'il en est, lui sera offert.

Par ailleurs, si telles opérations surviennent après son départ du travail ou en dehors des heures normales dudit opérateur de loader, l'Employeur ne sera pas tenu de le rappeler au travail.

Par contre, dans les cas où soit la livraison provient d'une autre compagnie ou le chargement doit être fait pour une autre compagnie, dans ces cas le travail sera offert à l'opérateur de loader et si ce dernier est rappelé au travail en dehors de ses heures normales, il aura la garantie de la rémunération d'une (1) heure de travail.

Cependant, ces dispositions ne devront pas être interprétées comme obligeant l'Employeur à se servir d'un loader lorsque le camion est équipé d'une main mécanique.

6° A) En ce qui concerne Messieurs Alain Labonté, André Millette, Marc-Antoine Lafleur, Daniel Jolicoeur et Alain Cayé, l'Employeur consent à leur donner une seconde chance en ajoutant et en inscrivant ces derniers sur la liste de rappel sous réserve spécifique que ces derniers, lors de leur rappel éventuel conformément aux dispositions de la convention collective, seront là et alors sujets et considérés comme salariés à l'essai soumis à la période de probation. Après quoi, le cas échéant, ils seront crédités des semaines antérieurement travaillées pour les fins de l'ancienneté;

B) En ce qui concerne Monsieur Conrad Clément, il sera rappelé au travail à la table de triage et ses années d'ancienneté seront reconnues que pour ce poste exclusivement. Par ailleurs, avant son rappel au travail, Monsieur Clément devra passer un examen médical pour établir s'il est apte ou non à accomplir cette fonction.

C) En ce qui concerne Monsieur Mario St-Denis, numéro de poinçon 1025, dont la classification est classificateur-mesureur, ce dernier fera partie de l'unité de négociation avec son ancienneté reconnue au 01-05-1979. Par ailleurs, à compter de la signature de la convention collective, il sera placé à l'essai sur un poste de contremaître et il sera sujet à l'application de la clause 20.05 de la convention collective.

7° L'Employeur avisera la Fraternité, dans un délai d'un (1) mois de la signature des présentes, de l'ancienneté exacte reconnue en année et en jours travaillés de chaque salarié mentionnés à l'annexe "B" ainsi qu'au paragraphe 6° des présentes.

8° Il est expressément entendu que les employés spécifiquement assignés au garage ainsi que le futur poste de mesureur de billots sont, par entente, considérés exclus du certificat d'accréditation.

9° L'Employeur convient de défrayer le coût de l'impression en pamphlet de la présente convention collective et d'en fournir un nombre suffisant à la Fraternité pour ses besoins et pour que la Fraternité puisse en distribuer une copie à chaque salarié couvert par la convention collective.

10° Une rétroactivité fixe de vingt (20) sous l'heure sera payée, dans les trois (3) semaines de la signature des présentes, pour chaque heure travaillée depuis le 1er octobre 1985 aux salariés à l'emploi de l'Employeur à la date des présentes.

11° À la signature des présentes, le dossier disciplinaire de chaque salarié sera considéré comme étant vierge.

EN FOI DE QUOI, les parties, par leurs représentants dûment mandatés, ont signé les présentes à Fassett, ce 9 jour d'avril 1986.

LA FRATERNITÉ NATIONALE DES
CHARPENTIER, MENUISIERS,
FORESTIERS ET TRAVAILLEURS
D'USINE, SECTION LOCALE 99

SYLVIO BRUNET & FILS LTÉE

Alain Lhénel

Sylvio Brunet

Réjean Desjardins

Fernand Brunet

Hubert