

NOM

NO

09189-2

C.A.E. 393 NO.CONV. 91892
AFFIL. 7 NB.EMPL. 12
EMP.COUV. 0 ET.GEOD. 75405 70
PERS.VIS. 7 NO.ACC. M27599001
DATE ENR.850819



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

DÉPÔT

Dépôt N°: **8 5 0 3 1 3 2**

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

Certificat accordé Dépôt refusé **09189-2**

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-27599-01
Date	Signature	Reception	Durée	Du	Au	Nombre de salariés régis par la convention collective	
	85-03-06	85-03-19 1		85-03-01	86-10-01	12	

Association	Employeur
<input checked="" type="checkbox"/> Déposant <input type="checkbox"/> La Fraternité Nationale des Charpentiers-Manusiers, Forestiers et Travailleurs d'Usines Att: Michel Perras 3750 est Crémazie ch.200 Montréal, Québec H2A 1B6	<input type="checkbox"/> Déposant <input type="checkbox"/> Les Poteaux de Bois de la Rivière La Lièvre Inc. 7 Charrette Masson, Québec J0X 2H0
<input type="checkbox"/> Déposant, si autre que les parties	Région <u>07-01</u> Activité <u>2599(5)</u> Affiliation <u>10</u>

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

Remarques

Pour le commissaire général du travail	
Signature	Date
Céline Carette/ms	85-04-02

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

27599-01

85 MAR 19 14:32

MONTREAL
MESSAGING

mb

CONVENTION COLLECTIVE
DE TRAVAIL

ENTRE: LES POTEAUX DE BOIS DE LA RIVIERE
LA LIEVRE INC.
ayant sa place d'affaires au
7 rue Charette
Masson, QC J0X 2H0

[pour son établissement situé sur la
route 148 à Masson, Québec

ci-après appelée: " L'EMPLOYEUR "

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

ayant sa place d'affaires au
719 De la Madone
Mont-Laurier, QC J9L 1T3

ci-après appelée: " LA FRATERNITE "

ARTICLE 1 BUT DE LA CONVENTION

1.01 Les parties reconnaissent que le progrès de l'Employeur et le bien-être des salariés dépendent de l'exploitation profitable de l'entreprise, et que des relations de bonne volonté et de respect mutuel contribuent au maintien et à l'accroissement de la sécurité des salariés, de la qualité et du volume de la production et de la protection de la propriété.

Le but de cette convention est donc de

- favoriser l'intérêt mutuel de l'Employeur et du salarié,
- établir des relations de travail harmonieuses,
- définir des conditions d'emploi et de travail équitables,
- déterminer des procédures de règlement des mécontentements, conflits ou griefs qui pourraient survenir.

ARTICLE 2 DROITS DE LA DIRECTION

2.01 La Fraternité reconnaît que la direction et l'administration de l'entreprise sont des droits qui appartiennent à l'Employeur.

Ainsi, l'Employeur doit prendre les mesures nécessaires pour maintenir l'ordre, la discipline et le rendement.

L'Employeur peut aussi déterminer les exigences normales pour remplir chaque tâche.

L'Employeur a donc ainsi le droit d'embaucher, de mettre à pied ou de rappeler au travail, de classer, diriger, muter, promouvoir, rétrograder, suspendre, discipliner ou congédier.

L'Employeur peut ainsi établir, changer ou modifier les méthodes de travail ainsi que l'équipement et les installations nécessaires à la préparation et à la vente de tout produit.

L'Employeur peut ainsi établir, modifier ou amender les règlements concernant la conduite et le comportement des salariés et/ou les règlements visant à protéger l'entreprise et l'équipement.

L'exercice de ces droits ne doit pas aller à l'encontre des dispositions de la convention collective.

ARTICLE 3 DEFINITION DES TERMES

3.01

a) Salarié régulier

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

b) Salarié à l'essai

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

c) Jour

Jour ouvrable.

d) Mesures disciplinaires

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

e) Grief

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

f) Représentant syndical

Désigne les agents d'affaires et/ou autres permanents syndicaux désignés par la Fraternité.

ARTICLE 4 RECONNAISSANCE ET JURIDICTION

4.01 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 30 avril 1984:

" Tous les salariés au sens du Code du Travail travaillant à l'usine de poteaux de bois de Masson à l'exception des employés de bureau et des vendeurs".

4.02 Tout employé non membre de l'unité d'accréditation ne peut accomplir du travail habituellement fait par les salariés de l'unité de négociation qui aurait comme conséquence de causer des mises à pied, empêcher le rappel ou de diminuer les heures régulières de travail des salariés, sauf dans les cas de retard, d'absence temporaire imprévue, d'urgence et d'entraînement du personnel..

4.03 L'Employeur s'engage à ne pas donner à contrat ou à sous-contrat des travaux habituellement faits par les salariés faisant partie de l'unité de négociation qui auraient comme conséquence de causer des mises à pied, empêcher le rappel ou de diminuer les heures régulières de travail des salariés.

4.04

L'Employeur doit informer, le délégué, par avis écrit, de l'embauche de tout nouveau salarié et doit présenter chaque nouveau salarié au délégué. L'Employeur doit faire visiter au nouveau salarié son poste de travail et il l'informe de son occupation et de ses responsabilités.

ARTICLE 5 REGIME SYNDICAL

- 5.01 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.
- 5.02 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.
- 5.03 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 d'une période de vingt (20) jours, demeurer membre en règle de la Fraternité jusqu'à l'expiration de la présente convention.
- 5.04 L'Employeur s'engage à déduire du salaire de chaque salarié la cotisation hebdomadaire payable à la Fraternité de même que dans le cas d'un nouveau membre de la Fraternité.
- 5.05 Toutes les sommes déduites par l'Employeur en vertu des dispositions de l'article 5.04 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,

5.05 (suite) 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 dans la période.

5.06 La Fraternité s'engage à indemniser l'Employeur de toute réclamation ou action prise contre ce dernier et liée directement ou indirectement à l'application des clauses concernant la retenue syndicale.

ARTICLE 6 DELEGUES SYNDICAUX, REPRESENTANT SYNDICAL
ET COMITE DE NEGOCIATION

6.01 La Fraternité a le droit d'être représentée par un ou des délégués syndicaux dont la nomination, la reconnaissance, la fonction ainsi que l'ancienneté préférentielle sont stipulées ci-dessous:

a) Nomination

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

b) Reconnaissance

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 les délégués et/ou le représentant syndical doivent s'adresser et maintient, lui aussi, cette liste à jour.

c) Fonction des délégués syndicaux

Le ou les délégué(s) syndical(aux) sont dûment autorisés à voir à l'application de la présente convention collective, à cet effet, le ou les délégué(s) syndical(aux) peut(vent) sans perte de salaire, durant ses ou leurs heures normales de travail, s'acquitter de ses (leurs) responsabilités syndicales, mais après en avoir obtenu

6.01 c) suite) l'autorisation de leur supérieur immédiat, laquelle ne peut lui être refusée sans motif valable, à défaut de quoi, la procédure de grief s'applique.

L'Employeur consent à ce que le délégué fasse signer la carte d'adhésion syndicale des nouveaux travailleurs sur les lieux du travail.

6.02

Comité de négociation

- a) La Fraternité peut nommer un ou des salarié(s) parmi les salariés réguliers de l'Employeur pour participer aux négociations.
- b) 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.
- c) Les dispositions ci-dessus mentionnées n'ont pas pour effet d'empêcher la Fraternité de s'adjoindre un ou des conseillers extérieurs à la table de négociation.

Représentant syndical

- a) Sur rendez-vous pris au moins deux (2) jours à l'avance, l'Employeur s'engage à recevoir à ses bureaux, le représentant syndical de la Fraternité afin de discuter de tout sujet d'intérêt pour les membres de la Fraternité.
- b) Ledit représentant syndical peut rencontrer tout salarié sur les emplacements de l'Employeur pour affaires syndicales, après avoir obtenu l'autorisation de l'Employeur.

ARTICLE 7 CONGES SYNDICAUX ET TABLEAUX D'AFFICHAGE

- 7.01 A la demande du représentant syndical l'Employeur accorde un congé sans solde aux salariés désignés par le représentant syndical pour participer à une activité de la Fraternité. Il est entendu qu'un seul salarié à la fois peut obtenir un congé sans solde pour un total de huit (8) jours par année.
- 7.02 La demande doit être faite par écrit en mentionnant la date de départ du salarié, le motif et la durée de l'absence prévue. Elle doit parvenir à l'Employeur au moins dix (10) jours ouvrables avant le départ prévu du ou des salariés.
- 7.03 Durant le congé sans solde, les salariés désignés à l'article 7.01 continuent d'accumuler leur ancienneté.
- 7.04 L'Employeur met à la disposition de la Fraternité un tableau d'affichage pour y afficher toute communication légale et non discriminatoire.

ARTICLE 8 MESURES DISCIPLINAIRES

- 8.01
- a) Toute mesure disciplinaire, telle que définies à l'article 3.01 d), est soumise à la procédure des griefs et à l'arbitrage s'il y a lieu.
 - b) Une copie de la mesure disciplinaire est transmise immédiatement au salarié et acheminée dans les plus brefs délais au(x) délégué(s).
 - c) Dans l'administration des mesures disciplinaires, l'Employeur ne tiendra pas compte des infractions passées, après une période de dix (10) mois. Toute mesure disciplinaire sur laquelle le salarié aura gain de cause sera retirée de son dossier.
- 8.02
- Dans tous les cas de mesures disciplinaires l'avis écrit transmis au salarié doit mentionner le motif à l'appui de la mesure disciplinaire.

ARTICLE 9 PROCEDURE DES GRIEFS ET ARBITRAGE

L'Employeur et la Fraternité conviennent de la nécessité d'une procédure de griefs dont le seul but est de régler les griefs qui n'ont pu être réglés sur les lieux et aussi promptement que possible. Il est convenu que les consultations à chaque étape de la procédure ci-après exposée se feront paisiblement et rapidement afin d'éviter toute cause possible de friction.

Il est de plus encouragé que les plaintes soient d'abord discutées verbalement par le salarié concerné avec son contremaître, ceci afin d'éviter que des plaintes mineures ne deviennent des griefs soumis par écrit.

9.01 Le salarié seul ou le salarié accompagné de son délégué syndical ou un délégué syndical seul ou le représentant syndical peut formuler ou présenter tout grief, tel que défini à l'article 3.01 e) pour enquête et règlement.

9.02 Première étape

Tout grief doit être soumis par écrit au supérieur immédiat du salarié dans les dix (10) jours de la date à laquelle ledit grief prend naissance ou de la connaissance de l'évènement ayant donné naissance au grief.

Le supérieur immédiat aura dix (10) jours depuis la date de présentation du grief pour communiquer sa réponse par écrit.

9.03

Deuxième étape

Si la réponse du supérieur immédiat ne semble pas satisfaisante ou s'il n'a pas communiqué sa réponse dans les délais prévus, le grief est alors soumis au directeur de l'usine par le représentant syndical dans les dix (10) jours suivants.

Le directeur aura alors dix (10) jours depuis la date de soumission du grief pour communiquer sa réponse par écrit au représentant syndical.

9.04

Lorsque le représentant syndical présente un grief par écrit, il le fait directement à la deuxième (2ième) étape et ce, dans les dix (10) jours de la date à laquelle ledit grief prend naissance ou de la connaissance de l'évènement ayant donné naissance au grief.

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

9.05

Arbitrage

Si le grief ne se règle pas dans les délais prévus ci-haut ou si le directeur ne rend pas sa décision dans les délais prévus à 9.04 ou si celle-ci n'est pas satisfaisante, le représentant syndical peut alors, dans les quinze (15) jours suivant l'échéance des délais prévus audit paragraphe 9.04, référer le grief à l'arbitrage selon la procédure suivante:

a) Les parties tentent de s'entendre sur le choix d'un arbitre dans les quinze (15) jours

9.05 (suite) suivant la demande d'arbitrage. A défaut d'entente ou d'agir sur le choix d'un arbitre, l'une ou l'autre des parties peut, faire une demande au Ministère du travail d'en nommer un d'office.

- b) Une erreur technique dans la soumission d'un grief ne l'invalide pas.
- c) Aucun grief ne doit être considéré nul ou rejeté pour vice de forme ou irrégularité de procédure.
- d) L'arbitre ne fait qu'interpréter ou appliquer les dispositions de la convention collective et ne peut en aucun cas la modifier.
- e) Les honoraires et frais de l'arbitre sont payés à parts égales par les parties au litige. L'arbitre ne peut réclamer tels honoraires ou frais s'il n'a pas rendu sa décision.
- f) A 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.
- g) Dans le cas de mesures disciplinaires, l'arbitre peut confirmer, modifier ou casser la décision de l'Employeur; il peut, le cas échéant y substituer la décision qui lui paraît juste et raison-

9.05 (suite) nable compte-tenu de toutes les circonstances de l'affaire; de plus l'arbitre peut ordonner le remboursement du salaire perdu à cause de la suspension ou du congédiement, sous réserve que le montant ne doit pas être supérieur à ce que le salarié aurait effectivement gagné moins les revenus qu'il a reçus d'ailleurs.

L'arbitre peut ajouter les intérêts prévus au Code du travail sur représentation des parties.

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

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

ARTICLE 10 ANCIENNETE

- 10.01 L'ancienneté signifie la durée d'emploi continu calculée en années, mois et jours de travail pour l'Employeur, depuis la date d'embauchage du salarié par l'Employeur.
- 10.02 L'ancienneté d'un salarié ne sera reconnue par l'Employeur qu'à compter du jour où le salarié aura travaillé quarante-cinq (45) jours pour l'Employeur à l'intérieur de cent (100) jours de calendrier. Une fois complétée cette période est comptée aux fins de calcul de l'ancienneté et le nom du salarié est inscrit sur la liste d'ancienneté.
- 10.03 L'Employeur revisera la liste d'ancienneté au mois de mai 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 "A" fait partie intégrante de la convention collective.
- 10.05 Un salarié perd son ancienneté et les droits qui s'y rattachent dans les cas suivants:
1- Renvoi ou congédiement pour cause juste et suffisante.
2- Départ volontaire ou mise à la retraite.
3- Mise en disponibilité pour une période excédant vingt-quatre (24) mois de calendrier.

- 4- Défaut de donner suite à un avis de rappel au travail dans les cinq (5) jours suivant le rappel. Les rappels se font par téléphone. A défaut de rejoindre le salarié par téléphone, le rappel s'effectue par courrier recommandé.
- 5- Après une absence sans autorisation d'une journée ou plus si le salarié a négligé d'avertir l'Employeur, sauf s'il démontre qu'il était dans l'impossibilité physique de le faire ou sauf si le salarié démontre qu'il était dans l'impossibilité physique de travailler.
- 6- Après une période de quinze (15) mois pour cause de maladie professionnelle ou d'accident du travail si la Commission de la santé et sécurité du travail déclare le salarié incapable de travailler.
- 7- Après une période de quinze (15) mois dans le cas de maladie ou d'accident autre qu'un accident de travail.

10.06

Avant d'embaucher tout nouveau salarié, l'Employeur doit rappeler au travail les salariés réguliers mis à pied, par ordre d'ancienneté.

10.07

Lorsqu'une mise à pied doit être effectuée, le salarié ayant le moins d'ancienneté est mis à pied le premier, sous réserve que les salariés demeurant au travail puissent accomplir le travail à effectuer.

Lorsqu'un rappel au travail doit être effectué, le salarié ayant le plus d'ancienneté est rappelé au travail le premier sous réserve qu'il puisse accomplir le travail à effectuer.

- 10.08 Un salarié qui après avoir été muté à une fonction non visée par la convention, se voit à nouveau confier une fonction couverte par ladite convention, reprend son rang sur la liste d'ancienneté comme s'il y était toujours apparu à la condition qu'il ne soit pas plus de six (6) mois en dehors de l'unité de négociation.
- 10.09 Un salarié à l'emploi de la Fraternité qui reprend son emploi chez l'Employeur, reprend son rang sur la liste d'ancienneté comme s'il y était toujours apparu à la condition qu'il ne soit pas plus de six (6) mois en dehors de l'unité de négociation.
- 10.10 Afin d'assurer une relève en cas d'urgence ou d'absence temporaire d'un salarié, les parties conviennent de favoriser le développement des salariés de la façon suivante:
- 1- Les salariés intéressés à se familiariser avec d'autres tâches en avisent l'Employeur par écrit.
 - 2- Lorsque plusieurs salariés postulent pour le même emploi, le droit est accordé en suivant l'ancienneté.
 - 3- Durant les heures de travail, l'Employeur accorde le temps nécessaire à la formation des salariés durant la période choisie par l'Employeur.
 - 4- Les salariés en période d'entraînement conservent leur taux de salaire jusqu'à concurrence de quatre-vingts (80) heures. Après cette période l'article 11.04, 2ième paragraphe s'applique.

10.11

Lorsqu'un poste devient vacant par la suite d'un départ d'un salarié, d'une mise à pied ou d'une absence pour maladie ou accident de travail, la procédure suivante s'applique:

- 1- le poste disponible est affiché pendant cinq (5) jours par l'Employeur.
- 2- Les salariés intéressés par le poste apposent leur candidature pendant la période d'affichage.
- 3- Le choix du salarié s'effectue selon la compétence reconnue par l'Employeur. A compétence égale l'ancienneté du salarié prédominera.
- 4- Le salarié choisi bénéficie d'une période maximale de dix (10) jours pour démontrer un rendement satisfaisant.
- 5- Après cette période, le salarié peut décider de rester dans cette fonction avec la rémunération qui l'accompagne ou de retourner dans son ancienne fonction, le tout sans perte d'ancienneté.
- 6- A défaut d'entente entre l'Employeur et le salarié la procédure de griefs s'applique.

ARTICLE 11 SALAIRES

- 11.01 Les taux de salaire en vigueur pour la durée de la présente convention sont ceux apparaissant à l'Annexe "A", celle-ci fait partie de la convention.
- 11.02 Le salaire est remis au salarié par chèque au plus tard le jeudi midi de chaque semaine.
- 11.03 L'Employeur doit remettre au salarié, avec chaque paiement du salaire, un bulletin de paie qui comporte les mentions suivantes:
- 1- les nom et prénom du salarié
 - 2- le nom et l'adresse de l'Employeur
 - 3- la date du paiement et la période de travail qui correspond au paiement
 - 4- le nombre d'heures régulières de travail
 - 5- le nombres d'heures supplémentaires de travail
 - 6- le salaire horaire régulier
 - 7- le salaire brut
 - 8- les déductions faites
 - 9- le montant net payé.

De plus, à la remise des paies de la 2ième semaine suivant la fin de la période de référence pour l'acquisition des vacances, l'Employeur remet à chacun des salariés un avis lui indiquant le total cumulé de ces gains en vacances.

- 11.04 Tout salarié, affecté temporairement à un poste autre que le sien et pour lequel un taux de salaire inférieur est prévu, continue

11.04 (suite) de recevoir le taux de salaire de sa tâche habituelle.

De même, tout salarié, affecté à un poste autre que le sien et pour lequel un taux de salaire supérieur est prévu, reçoit le taux de salaire de cette tâche pour les heures qu'il y travaille.

ARTICLE 12 PRESENTATION AU TRAVAIL ET RAPPEL

- 12.01 Tout salarié qui se présente au travail et qui est appelé à travailler moins longtemps que la journée régulière, a droit au moins à trois (3) heures de salaire à son taux régulier.
- 12.02 Si, avant de débiter le travail 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 au travail et ce, pour un minimum de trois (3) heures.
- 12.03 La rémunération prévue aux paragraphes 12.01 et 12.02 n'est pas payable si l'empêchement de débiter la journée ou l'arrêt de travail est dû à un cas fortuit en dehors du contrôle de l'Employeur à l'exception des bris de machinerie.
- 12.04 Tout employé 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 de deux (2) heures de travail à son taux de salaire majoré de 50%.
- Dans un tel cas, l'Employeur ne peut demander au salarié d'effectuer du travail autre que celui pour lequel il a été rappelé.

ARTICLE 13 HEURES DE TRAVAIL, TEMPS SUPPLEMENTAIRE ET PERIODE DE REPOS

13.01 La semaine normale de travail pour les salariés régis par la présente convention collective sera de quarante (40) heures par semaine.

13.02 Les heures normales de travail sont réparties en cinq (5) jours, soit du lundi au vendredi inclusivement et de la façon suivante:

de 7:00 à 16:00 heures

avec un arrêt d'une (1) heure pour le repas. Les parties peuvent adopter une autre répartition des heures de travail sur entente mutuelle confirmée par écrit.

13.03 a) Tout travail effectué par les salariés en sus des heures régulières quotidiennes est rémunéré suivant le taux de salaire régulier majoré de 50%.

b) Tout travail effectué le samedi est rémunéré au taux de salaire majoré de 50% pour les huit (8) premières heures effectuées dans ces conditions.

c) Tout travail effectué le dimanche est rémunéré suivant le taux de salaire régulier majoré de 100%.

- 13.04 Tous les employés auront droit à une période de repos de quinze (15) minutes sans perte de salaires, et ce, une fois l'avant-midi et une fois l'après-midi. Cette période de repos se prendra de la façon suivante:
- de 9:45 heures à 10:00 heures, le matin
 - de 14:45 heures à 15:00 heures, l'après-midi.
- Dans le cas d'un bris de machinerie survenant une demi-heure (1/2 h) avant les périodes mentionnées ci-haut, les salariés acceptent de déplacer leur période de repos à l'intérieur de cette période d'une demi-heure (1/2 h.).
- 13.05 Le travail supplémentaire s'effectue sur une base volontaire. Tel travail est d'abord offert au salarié qui accomplit habituellement la tâche où le travail supplémentaire est requis. Advenant un refus de sa part, le salarié ayant le moins d'ancienneté et apte à accomplir la tâche doit effectuer le travail supplémentaire.
- 13.06 Les salariés ont droit à une période de repos de quinze (15) minutes rémunérées 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 effectuées en temps supplémentaire.
- 13.07 Tout salarié ayant effectué quatre (4) heures de temps supplémentaire consécutives à la journée de travail a droit à une indemnité de quatre dollars et cinquante (4,50\$) ainsi qu'à l'équivalent d'une demi-heure (1/2 h) rémunérée au taux de salaire régulier pour prendre son repasé

ARTICLE 14 JOURS DE FETE

- 14.01 Tout salarié couvert par la présente convention collective de travail sera payé une journée de salaire à son taux régulier, pour chacune des fêtes plus bas mentionnées:
- le Jour de l'An
 - le 2 janvier
 - le Vendredi Saint
 - la fête de Dollard
 - la Confédération
 - la Fête du travail
 - l'Action de Grâces
 - le 24 décembre
 - le Jour de Noël
 - le 26 décembre
 - le 31 décembre.
- 14.02 Si un des congés ci-haut mentionnés tombe un jour non ouvrable sa célébration sera reportée au premier jour ouvrable précédant ou suivant, après entente entre les parties.
- 14.03 Pour bénéficier de ces jours de fête, le salarié doit travailler le jour ouvrable qui précède ou le jour ouvrable qui suit immédiatement le jour férié, à moins qu'il obtienne à l'avance la permission de son Employeur ou qu'il y ait entente entre l'Employeur et la Fraternité concernant le transfert du jour férié et du paiement de celui-ci ou qu'il y ait une raison valable.
- 14.04 Si un jour de fête chômé et payé tombe dans la période de vacances d'un salarié celui-ci recevra alors une journée additionnelle de vacances ou prendra ce jour de congé à une

14.04 (suite) autre date après entente avec l'Employeur.

14.05 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.

14.06 La fête de la Saint-Jean Baptiste est observée selon les dispositions de la loi sur la Fête Nationale.

14.07 Tout travail effectué à l'occasion d'un jour prévu à l'article 14.01 ci-haut, est rémunéré au taux de salaire majoré de 100% en plus du paiement de la journée fériée au taux de salaire régulier du salarié.

ARTICLE 15 VACANCES

15.01 Tous les salariés auront droit à des vacances annuelles qui seront prises de la façon explicitée aux 15.02 et 15.03 qui suivent.

Chaque salarié exprime son choix de vacances dans la première semaine complète du mois de mai de chaque année; le choix s'effectue par ancienneté.

15.02	ANNEES DE SERVICE	REMUNERATION	SEMAINE DE VACANCES
	1 à 5 ans	4%	2 semaines
	5 à 8 ans	5%	2 semaines
	8 ans et +	6%	3 semaines.

15.03 Les salariés qui, à la date du 30 avril précédant les vacances n'ont pas un (1) an de service pour l'Employeur, ont droit à un (1) congé annuel continu et payé d'une durée minimum d'autant de jours qu'ils ont de mois de calendrier de service pour l'Employeur (maximum de dix (10) jours rémunérés au taux de quatre pour cent (4%).

15.04 La période de service continue pour l'Employeur pendant laquelle le salarié acquiert le droit au congé s'étend du 1er mai de l'année précédente au 30 avril de l'année courante.

15.05 Le salaire brut global comprend la rémunération qu'un salarié à gagnée ou reçue avant les déductions, incluant le temps supplémentaire.

- 15.06 La durée des services continue signifie la période pendant laquelle le salarié est lié à l'Employeur par un contrat de travail même si l'exécution de celui-ci a été interrompue sans qu'il y ait résiliation de contrat.
- 15.07 Durant les vacances de son salarié, l'Employeur doit continuer de lui procurer les avantages auxquels il a droit.
- 15.08 L'Employeur doit verser au salarié l'indemnité de congé à laquelle il a droit une (1) semaine complète avant son départ en vacances.
- 15.09 Il est interdit à l'Employeur de remplacer par une indemnité compensatrice la ou les période(s) prescrite(s) de vacances par la présente convention. Cependant la troisième semaine de vacances peut être remplacée par une indemnité compensatrice après entente entre l'Employeur et le salarié concerné.
- 15.10 Lorsque le contrat de travail d'un salarié est résilié celui-ci doit recevoir de l'Employeur une indemnité correspondance aux bénéfices de vacances qu'il a accumulées aux termes des dispositions du présent article et qui ne lui ont pas encore été versés par l'Employeur.

ARTICLE 16 CONGES SOCIAUX

16.01 L'Employeur accorde un congé sans perte de salaires, aux salariés, dans les cas suivants:

- a) Cinq (5) jours de calendrier suivant le décès du conjoint ou d'un enfant.
- b) Trois (3) jours de calendrier suivant le décès du père, de la mère, de parents adoptifs, du frère ou de la soeur.
- c) Une (1) journée de calendrier suivant le décès du beau-père, de la belle-mère, de la belle-soeur, du beau-frère, du gendre, de la bru, de grands-parents ou de petits-enfants.

De plus lorsque les événements prévus aux paragraphes b) et c) ci-dessus surviennent à plus de deux cents (200) milles du lieu de résidence du salarié l'Employeur accorde une journée de congé additionnelle.

16.02 L'Employeur accorde un jour de calendrier de congé payé à tout salarié à l'occasion de la naissance ou de l'adoption d'un enfant. Sur demande un congé sans solde d'une journée pourra être ajoutée à ce congé.

16.03 Les congés sont payés lorsqu'ils surviennent à l'occasion de jours ouvrables.

ARTICLE 17 SECURITE ET SANTE

- 17.01 L'Employeur, la Fraternité et le Comité de santé sécurité du travail coopéreront afin de prévenir les accidents de travail et encourageront toutes les mesures sanitaires et sécuritaires nécessaires pour la santé et sécurité des salariés.
- 17.02 La Fraternité et l'Employeur s'entendent pour former un comité paritaire de santé et sécurité du travail composé de deux (2) représentants syndicaux et de deux (2) représentants patronaux. Ce comité se rencontrera à la demande de l'une des parties et fera à cette occasion une visite de l'usine, le tout sur les heures de travail, sans perte de salaire pour les membres syndicaux.
- 17.03 L'Employeur s'engage à mettre en marche et à exécuter les recommandations du comité de sécurité.
- 17.04 Les parties conviennent que la loi et les règlements sur la santé et la sécurité du travail, propres à l'industrie, font parties intégrantes de la convention collective de travail.
- 17.05 Un salarié accidenté pendant qu'il est au travail, recevra son salaire horaire régulier programmé pour le temps perdu le jour de son accident.
- 17.06 Il est entendu que tout équipement de sécurité est à la charge de l'employeur et doit être fourni aux salariés sur demande.

- 17.07 Le transport de l'accidenté à l'hôpital et le retour à l'usine ou à son domicile si son état le nécessite sera défrayé par l'Employeur.
- 17.08 En tout temps un minimum d'effectif de deux (2) opérateurs doit être maintenu au moulin, à moins de situation exceptionnelle.

ARTICLE 18 DISPOSITIONS DIVERSES

- 18.01 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.
- 18.02 L'Employeur aménage une pièce propre, éclairée, chauffée et bien ventilée pour les périodes de repas et de repos des salariés. Cette pièce ne doit pas servir à l'entreposage de matériaux, équipements ou outils. Cette pièce devra être nettoyée une fois par semaine par chaque salarié à tour de rôle, ainsi que les toilettes et cela sur les heures de travail.

ARTICLE 19 ASSURANCE-GROUPE ET FONDS DE PENSION

19.01 Les parties conviennent de discuter d'un régime d'assurance-groupe et de fonds de pension après que la Fraternité en aura avisé par écrit l'Employeur.

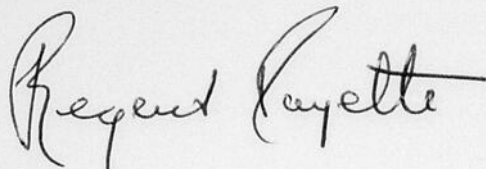

ARTICLE 20 DUREE DU CONTRAT

- 20.01 La présente convention collective entre en vigueur le 1er mars 1985 et le demeurera jusqu'au 1er octobre 1986.
- 20.02 Les parties conviennent que jusqu'à l'entrée en vigueur de la prochaine convention collective, toutes les dispositions de la présente convention collective demeurent en vigueur jusqu'à l'utilisation par l'une ou l'autre des parties du droit à la grève ou au lock-out.
- 20.03 Les Annexes font parties intégrantes de la convention collective.

EN FOI DE QUOI, les parties contractances ont signé à Masson, ce 6 mars 1985.

LES POTEAUX DE BOIS DE LA RIVIERE LA LIEVRE INC.

LA FRATERNITE NATIONALE DES CHARPENTIER-S-MENUISIERS, FORESTIERS ET TRAVAILLEURS D'USINES (Section locale 99 FTQ-CTC)



ANNEXE "A" SALAIRES

	1er mars '85	1er mai '85	1er mai '86
LALANDE, Jocely	10,55 \$	10,95 \$	11,55 \$
ST-LOUIS, Alain	10,55	10,95	11,55
CHARLEBOIS, Rolland	7,85	8,25	8,85
ROSSIGNOL, Roma	10,55	10,95	11,55
MORIN, Guy	8,60	9,00	9,60
JOANISSE, Jacques	10,55	10,95	11,55
CADIEUX, Dollard	7,85	8,25	8,85
ROSSIGNOL, André	10,55	10,95	11,55
D'AOUST, Jean	7,85	8,25	8,85
BOURDON, Rémi	7,85	8,25	8,85
LAJEUNESSE? Marc	7,85	8,25	8,85

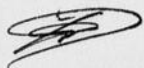
~~RP~~
M
RP

Gm.
J.S.
Ucep

ANNEXE " B "

RETROACTIVITE

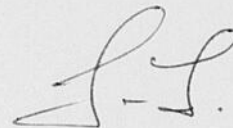
L'employeur verse dans les deux semaines qui suivent la signature de la convention collective, un montant forfaitaire de sept mille cinq cents (7 500,00 \$) dollars en guise de rétroactivité. Ce montant sera réparti parmi les salariés à l'emploi de l'Employeur en fonction du nombre d'heures effectuées par chacun des salariés entre le 1er mai 1984 et le 31 décembre 1984. Cette rétroactivité sera remise en deux versements et payée séparément du salaire.

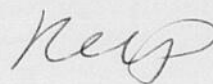




RP.

Gm.





ANNEXE "C"

LISTE D'ANCIENNETE

LALANDE, Jocelyn	6 juin 1974
ST-LOUIS, Alain	17 avril 1976
CHARLEBOIS, Rolland	12 mars 1979
ROSSIGNOL, Roma	15 mai 1979
MORIN, Guy	19 juin 1979
JOANISSE, Jacques	18 mai 1980
CADIEUX, Dollard	22 septembre 1980
ROSSIGNOL, André	23 août 1981
DAOUST, Jean	15 novembre 1981
BOURDON, Rémi	3 juillet 1984
LAJEUNESSE Marc	9 juillet 1984



RP.



ANNEXE " D "

CLASSIFICATION

- 1- Opérateurs de chargeur et d'écorceur
- 2- Homme d'entretien
- 3- Ouvriers



R.P.

Gm
J.S.
Kees

ANNEXE " E "

LETTRE D'ENTENTE : Tronçonneur-Limeur

Nonobstant la classification apparaissant à l'Annexe "D" des présentes, l'Employeur reconnaît à Monsieur Guy MORIN, le statut de Tronçonneur-Limeur et ce pour toute la durée de son emploi avec l'Employeur.

En vertu de ce statut, Monsieur MORIN bénéficie d'un taux de salaire horaire plus élevé que les ouvriers et inférieur à l'homme d'entretien et aux opérateurs de chargeur et d'écorceur.

EN FOI DE QUOI, les parties contractantes ont signé à Masson, ce 6 mars 1985.

LES POTEaux DE BOIS DE LA RIVIERE LA LIEVRE INC.

LA FRATERNITE NATIONALE DES CHARPENTIER-SMENUISIERS, FORESTIERS ET TRAVAILLEURS D'USINES (Section locale 99 FTQ-CTC)

Frank P. [Signature]

Guy Morin

Michael [Signature]

Galp [Signature]

Reginald Payett

Michael [Signature]