



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

**DÉPÔT**

Dépôt N°: 85 09 118

2853-0

02853-0

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

Certificat accordé

Dépôt refusé

|              |  |   |                                  |                                 |  |   |
|--------------|--|---|----------------------------------|---------------------------------|--|---|
| <b>Objet</b> | <input type="checkbox"/> 1 <sup>ère</sup> convention | <input checked="" type="checkbox"/> Renouveaulement | <input type="checkbox"/> Entente | <input type="checkbox"/> Autres | <b>Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances</b> | <b>Q 21287-04</b>   |
| <b>Date</b>  | Signature <b>85-07-30</b>                            | Reception <b>85-09-05</b>                           | Durée                            | Du <b>85-07-30</b>              | Au <b>87-04-30</b>   | Nombre de salariés régis par la convention collective <b>65</b> |

| Association   | Employeur  |
|---|--|
| <input checked="" type="checkbox"/> Déposant<br><b>Fraternité Nationale des Charpentiers-Menuisiers, Forestiers et Travailleurs d'Usines</b><br><b>3750 est, Boul. Crémazie, Ste 200</b><br><b>Montréal, Qc</b><br><b>H2Z 1B6</b><br><b>Att: M. Michel Perras</b> | <input type="checkbox"/> Déposant<br><b>Tourbes du St-Laurent Ltée</b><br><b>Chemin des Raymonds</b><br><b>Saint-Patrice</b><br><b>Rivière-du-Loup, Qc</b><br><b>G5A 3Y8</b> |
| <input type="checkbox"/> Déposant, si autre que les parties   | Région <u>03-01</u><br>Activité <u>0720-04</u><br>Affiliation <u>07 FTQ</u>  |

1  2  3  4  5  6  7  8  9  10  11

Votre dépôt n'est pas conforme sur le(s) point(s) suivant(s) et vous est par conséquent retourné Voir au verso pour les codes

**Remarques**

Q 21287-01

| Pour le commissaire général du travail |          |
|--|----------|
| Signature                              | Date     |
| <i>Michel Perras</i>                   | 85-09-17 |

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

003 (094)

RECHERCHE

3141 01 01



CONVENTION COLLECTIVE  
DE TRAVAIL

ENTRE

TOURBES DU ST-LAURENT LTEE

ayant sa place d'affaires à  
Rivière-du-Loup

CI-APRES APPELE: "L'EMPLOYEUR"

ET

LA FRATERNITE NATIONALE DES CHARPENTIERIS-  
MENUISIERS, FORESTIERS ET TRAVAILLEURS D'USINES  
(CTC-FTQ) SECTION LOCALE 29

ayant sa place d'affaires à  
615 Boul. Pierre Bertrand ch. 202  
Ville Vanier G1M 2E5

CI-APRES APPELE: "LA FRATERNITE"

ARTICLE 1 OBJET DE LA CONVENTION

- 1.01 Cette convention a pour objet de régler et ordonner les conditions de salaires et de travail des employés auxquels elle s'applique, de faciliter le règlement des griefs pouvant survenir entre l'employeur et lesdits employés et d'assurer l'opération profitable de l'entreprise par des méthodes qui favorisent, dans la mesure du possible, la sécurité de l'employé, l'économie des opérations, la qualité et la quantité de la production, la propreté de l'usine et la protection de la propriété de la compagnie, le tout dans l'intérêt mutuel de l'employeur et desdits employés. Les parties coopèrent mutuellement à la poursuite des fins précitées.

ARTICLE 2 RECONNAISSANCE

- 2.01 L'Employeur reconnaît la Fraternité comme le seul agent négociateur pour les employés visés par le certificat d'accréditation émis par le Ministère du travail le 23 mai 1985, pour représenter tous les salariés à l'exception des employés de bureau.

ARTICLE 3 CHAMP D'APPLICATION

- 3.01 La présente convention ne s'applique qu'aux salariés ainsi représentés par la Fraternité, et les termes "employé(e)" et "employé(e)s" dans cette convention ne signifient et ne comprennent que les salariés représentés par la Fraternité
- 3.02 Les contremaitres sont exclus du champ d'application de la présente convention. En aucun cas, ils ne devront accomplir un travail normalement effectué par des employés syndiqués.
- 3.03 L'Employeur suivant les besoins des opérations peut désigner un chef d'équipe (surveillant) qui, sous la direction du contremaître, en plus d'effectuer les travaux et les opérations qui lui sont demandés, dirige, oriente et surveille l'exécution de certains travaux et opérations durant la période de production intense.
- Ce chef d'équipe (surveillant) est nommé suivant la procédure prévue pour les promotions.
- 3.04 Lorsque les services du chef d'équipe (surveillant) ne sont plus requis, il est réinstallé dans les opérations qu'il effectuait avant son affectation comme chef d'équipe (surveillant).

S'il survient une mise à pied ou un rappel, il sera soumis aux mêmes conditions que celles des autres employés.

ARTICLE 4 SECURITE SYNDICALE

- 4.01 L'Employeur retient sur le salaire de chaque salarié couvert par le certificat d'accréditation, qu'il soit membre ou non de la Fraternité, un montant égal au montant spécifié par la Fraternité à titre de cotisation syndicale.
- 4.02 L'Employeur retient ce montant dû à titre de cotisation, à toutes les semaines.
- 4.03 A la signature de la présente convention, la Fraternité avise l'Employeur du montant de la cotisation syndicale. Si le taux de la cotisation syndicale est modifié pendant la durée de la présente convention, la Fraternité avise l'Employeur quinze (15) jours avant l'entrée en vigueur du nouveau taux.
- 4.04 L'Employeur remet mensuellement à la Fraternité ou à ses représentants autorisés avant le quinze (15) du mois suivant où ils ont été perçus, les montants dûs à la Fraternité.
- 4.05 Au moment de sa remise, l'Employeur fournit à la Fraternité en duplicata, une liste des salariés, le montant perçu de chacun et les heures travaillées par les salariés durant la période.
- 4.06 A chaque année, l'Employeur indique les montants des retenues syndicales sur les formules T4 et TP4 de chaque salarié.
- 4.07 Tous les salariés régis par la présente convention doivent comme condition du maintien de leur emploi se joindre à la Fraternité dans les quinze (15) jours de leur embauchage, et demeurer membre de la Fraternité pendant la durée de la présente convention. Cependant, les salariés gardent le droit de se retirer de la Fraternité entre le quatre-vingt-dixième (90ième) jour et le soixantième (60ième) jour précédant l'expiration de la présente convention collective.
- 4.08 L'Employeur avise le responsable de la Fraternité dans chacun des établissements dans les cinq (5) jours ouvrables de l'embauchage d'un nouvel employé. L'Employeur accorde alors la permission au responsable de la Fraternité de faire signer les documents de la Fraternité sur les lieux de travail durant les pauses-café et les périodes de repas.

- 4.09 L'Employeur ne peut être tenu de renvoyer un salarié pour la seule raison que la Fraternité l'a refusé ou différé d'admettre ce salarié comme membre, l'a suspendu ou exclu de ses rangs, sauf si le salarié a été embauché à l'encontre d'une disposition de la convention collective ou si le salarié a participé, à l'instigation ou avec l'aide directe ou indirecte de l'Employeur ou d'une personne agissant pour l'Employeur à une activité contre la Fraternité.

ARTICLE 5 DROIT DE GERANCE

- 5.01 Il est du ressort de l'Employeur de maintenir l'ordre, la discipline et l'efficacité, d'administrer et de diriger son entreprise, d'en contrôler les opérations et d'embaucher, diriger, classifier, transférer, promouvoir, congédier, suspendre et discipliner les employés, le tout d'une façon conforme aux termes de la présente convention collective.

- 5.02 Rien dans la présente convention ne prive l'Employeur du droit d'interrompre les opérations en tout temps lorsqu'il le juge à propos par suite du manque de travail ou pour tout autre raison valable.

- 5.03 Lorsque, à cause de diminution des opérations ou cessation temporaire des activités, la compagnie juge nécessaire de faire des mises à pied, aucun avis n'est requis.

Cependant, s'il s'agit de renvoi définitif, un avis de cinq (5) jours est donné.

Dans les cas de congédiement pour cause, par exemple: vol, etc..., aucun avis n'est nécessaire.

ARTICLE 6 MESURES DISCIPLINAIRES

- 6.01 Tout salarié qui se croit injustement traité par suite de l'application de la présente convention collective, peut soumettre son cas à la procédure de griefs.
- 6.02 Tout employé congédié sans juste cause peut soumettre son cas, en suivant la procédure de griefs.
- 6.03 En matière disciplinaire, le Tribunal d'arbitrage peut confirmer, modifier ou casser la décision de l'Employeur; et il peut, le cas échéant, substituer la décision qui lui paraît juste et raisonnable compte tenu de toutes les circonstances de l'affaire.

ARTICLE 7 PROCEDURE DE GRIEFS ET ARBITRAGE

- 7.01 La Fraternité nomme un comité de griefs, dans chacun des établissements de l'Employeur, composé de trois (3) employés dont deux (2) choisis parmi les membres de l'établissement visé. Un minimum de deux (2) membres du comité de griefs peuvent être présents lors de toute discussion avec l'Employeur relative à un grief.
- 7.02 Tout grief d'un employé doit être soumis par écrit par ce dernier et son comité de griefs, ou par le comité de griefs seul, au contremaître dans un délai de dix (10) jours ouvrables de l'évènement qui en est la cause ou de la connaissance qu'il en a eue. Le contremaître a cinq (5) jours ouvrables pour rendre sa décision.
- 7.03 Si la réponse du contremaître par écrit n'est pas satisfaisante ou n'est pas rendue dans les délais prévus, l'employé et son comité de griefs, ou le comité de griefs, peuvent soumettre le grief par écrit directement au directeur général de la compagnie dans les dix (10) jours ouvrables qui suivent.
- 7.04 Le directeur a dix (10) jours ouvrables pour rendre sa décision par écrit. Si la décision du directeur général n'est pas rendue dans le délai prévu ou n'est pas satisfaisante, le grief peut être soumis à l'arbitrage dans les vingt-et-un (21) jours suivants de la façon prévue aux articles 7.09, 7.10, 7.11 et 7.12.
- 7.05 Si un grief concerne trois (3) employés ou plus, ou s'il est d'ordre général, il peut être soumis par écrit immédiatement au directeur général dans le délai prévu à l'article 7.03.
- 7.06 Un grief se définit comme étant une mésentente relative à l'interprétation ou à l'application de la convention collective.
- 7.07 A toute étape de la procédure de griefs, l'une ou l'autre des parties peut demander une rencontre avec les membres du comité de griefs ou avec les représentants de l'Employeur. Tout officier autorisé par la Fraternité peut intervenir à toutes les étapes de la procédure de griefs.

- 7.08 Les réunions conjointes des membres du comité de griefs et des représentants de l'Employeur doivent se tenir durant les heures régulières de travail. Dès lors, les membres du comité de griefs ne subissent aucune perte de salaire lors de ces réunions.

Toutefois, l'heure et l'endroit de la réunion sont fixés après entente entre les représentants des parties.

ARBITRAGE:

- 7.09 La partie qui désire soumettre un litige à l'arbitrage transmet à l'autre partie un avis écrit de son intention de recourir à l'arbitrage.
- 7.10 Les parties peuvent s'entendre sur le choix d'un arbitre. A cette fin, chaque partie peut soumettre à l'autre partie le nom d'un arbitre. A défaut d'entente sur le choix d'un arbitre, celui-ci est nommé selon les dispositions de l'article 100 du Code du travail.
- 7.11 Chaque partie doit défrayer ses honoraires et dépenses d'arbitrage, sauf ceux de l'arbitre qui sont payés à parts égales.
- 7.12 L'arbitre n'a pas juridiction pour changer, modifier, ajouter ou soustraire quoique ce soit aux termes de la présente convention.

ARTICLE 8 GREVE ET CONTRE-GREVE

- 8.01 Pendant la durée de cette convention collective, l'Employeur ne cause ne dirige aucune contre-grève, et la Fraternité n'organise ni ne dirige aucune grève ni aucune action collective qui puisse arrêter, ralentir ou nuire au travail ou à la production.

ARTICLE 9 OPERATION VACANTE

- 9.01 Si, à cause de changements technologiques ou mécaniques dans les procédés de l'entreprise, des nouvelles opérations sont créées ou si une opération devenait vacante par suite du départ définitif d'un salarié, l'Employeur s'engage à afficher pendant cinq (5) jours ouvrables un avis indiquant qu'il désire combler la vacance à ces opérations nouvellement créées ou aux opérations devenues vacantes par suite du départ définitif d'un salarié.

- 9.02 L'Employeur détermine les exigences requises pour lesdites opérations et les indique sur l'avis. Une copie de cet avis est transmise au responsable désigné par la Fraternité.
- 9.03 Les salariés qui désirent postuler ladite opération le font à l'intérieur du délai d'affichage.
- 9.04 L'Employeur, à la condition qu'il désire effectivement combler ladite vacance à l'opération nouvellement créée ou par suite du départ définitif d'un salarié, procède quant à l'attribution de cette opération suivant les critères prévus à l'article 10.12.
- 9.05 Dans le cas seulement où des nouvelles opérations sont créées le salarié est assujéti à une période de probation de cinq (5) jours ouvrables.

ARTICLE 10. ANCIENNETE ET ANNEES DE SERVICE

- 10.01 Il n'y a qu'une liste d'ancienneté pour l'établissement de St-Patrice.
- 10.02 Cette liste doit être dressée et révisée, conjointement par l'Employeur et la Fraternité, à tous les six (6) mois; soit le 1er mai et le 1er novembre de chaque année. Cette liste après avoir été dressée et révisée, doit être affichée dans l'établissement de l'Employeur, et tout employé qui désire faire corriger quoique ce soit sur la liste, doit le faire suivant la procédure de griefs et ce pendant les vingt (20) jours ouvrables qui suivent l'affichage de ladite liste.
- Si par suite d'arbitrage, l'arbitre corrige la liste, cette correction ne peut avoir aucun effet rétroactif.
- 10.03 a) L'ancienneté signifie le nombre total d'années au service de l'Employeur dans l'établissement visé. A ancienneté égale entre deux (2) employés, la date d'entrée prévaut.
- 10.03 b) A compter du 1er mai 1981, l'ancienneté signifie le nombre total d'années au service de l'Employeur dans l'établissement visé, depuis la date d'obtention de la permanence. Cependant, au moment de l'obtention de cette permanence le nouvel employé se voit créditer les années de service antérieures à sa permanence sans toutefois que lesdites années de services n'excèdent deux (2) ans.

- 10.04 La permanence s'acquiert de la façon suivante: avoir complété une période de deux cent vingt-cinq (225) jours travaillés, durant deux (2) années consécutives combinées.
- 10.05 L'ancienneté s'accumule par la suite lorsqu'un employé travaille au moins soixante-quinze (75) jours durant la période de référence.
- 10.06 Un employé permanent qui ne travaille pas au moins soixante-quinze (75) jours durant la période de référence n'accumule pas une (1) année de service additionnel, et maintient son ancienneté acquise.
- 10.07 La période de référence pour la computation des années de service, s'étend du 1er mai d'une année au 30 avril suivant. Les jours fériés qui surviennent pendant que le salarié est au travail, les vacances annuelles, la période pendant laquelle un salarié est absent par suite d'un accident de travail comptent comme jour de travail au sens des articles 10.05 et 10.06 pour l'employé permanent.
- 10.08 L'ancienneté se perd pour l'un ou l'autre des motifs suivants:
- a) si un employé quitte volontairement son emploi;
  - b) s'il est congédié pour cause;
  - c) s'il est absent en raison de maladie ou d'accident pour plus de vingt-quatre (24) mois consécutifs de calendrier;
  - d) lorsque l'employé est absent sans permission pour une période de trois (3) jours consécutifs pendant lesquels il doit travailler, à moins de raison valable dont la preuve lui incombe. Il appartient à l'Employeur et au Syndicat de déterminer si ladite raison est valable;
  - e) s'il refuse sans motif valable et raisonnable de venir travailler lorsque requis, le syndicat est alors avisé;
  - f) s'il est mis à pied depuis plus de douze (12) mois consécutifs, sauf en cas d'incendie;
  - g) lorsqu'il omet de donner suite à l'avis de rappel, à moins de raison valable, dans les dix (10) jours de la mise à la poste de l'avis, adressé par l'Employeur à sa dernière adresse connue suite à un refus téléphonique ou à l'impossibilité de rejoindre ledit employé permanent par téléphone.

Tout changement d'adresse de la part d'un employé doit être notifié par écrit à l'Employeur. Une copie de l'avis de rappel est transmise à la Fraternité;

h) s'il refuse un transfert d'un établissement à un autre, par suite de fermeture définitive d'une usine ou d'un établissement.

- 10.09 L'ancienneté est cependant maintenue lorsque l'employé est absent en raison de maladie ou d'accident avec certificat médical à l'appui pour une période n'excédant pas vingt-quatre (24) mois consécutifs de calendrier.
- 10.10 A compétence égale et en autant que l'employé est apte à remplir les exigences normales de la tâche, dans tous les mouvements de personnel, tels promotion, déplacement à une opération de moindre rémunération, mise à pied, etc., la règle de l'ancienneté s'applique en suivant les listes ci-avant mentionnées.
- 10.11 Si un employé est transféré d'un établissement à un autre, il transporte pour fins de vacances, jours de fêtes, congés de maladie et congés sociaux, son ancienneté acquise.
- 10.12 En cas de fermeture définitive d'un établissement, l'Employeur emploiera les employés de cet établissement, dans ses autres établissements, par ordre d'ancienneté avant tout nouvel employé. L'employé ainsi transféré bénéficie des avantages prévus au paragraphe précédent.
- 10.13 Quant aux nouveaux employés qui n'ont pas acquis leur permanence, ils seront placés sur des listes de dates d'entrée en service lorsqu'ils auront complété une période de soixante (60) jours de travail dans cinq (5) mois consécutifs dans l'un des établissements de l'Employeur. Une fois cette période complétée, ils sont réputés être entrés en service à la date de leur embauchage.
- 10.14 Un salarié qui n'a pas complété la période prévue au paragraphe précédent et qui est rappelé l'année suivante peut transporter le nombre de jours travaillés l'année précédente pour compléter la période prévue au paragraphe 10.13.

ARTICLE 11 SALAIRES

- 11.01 Pendant la durée de la présente convention, l'Employeur convient de payer pour les diverses opérations décrites dans les annexes ci-jointes, les taux de rémunération indiqués dans les annexes en regard de chaque opération respective. Les annexes font partie intégrante de la présente convention.
- 11.02 Le taux de rémunération s'applique à l'opération et non pas à l'individu.
- 11.03 Le taux de rémunération pour toute nouvelle opération ou toute opération non écrite aux annexes ci-attachées sera discuté par les parties et, après entente entre elles, sera ajouté auxdites annexes.
- 11.04 Le taux minimum horaire pour les employés d'usine est établi en conformité des annexes ci-attachées.
- 11.05 La paye est distribuée aux employés sur les heures de travail, à chaque jeudi. Dans des cas exceptionnels, elle peut être versée le vendredi.
- 11.06 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 numéro d'assurance sociale du salarié;
  - 3- le nom de l'Employeur;
  - 4- la date du paiement et la période de travail qui correspondent au paiement;
  - 5- le nombre d'heures régulières de travail;

- 6- le salaire horaire régulier;
- 7- le salaire brut;
- 8- le montant brut cumulatif des gains de vacances;
- 9- les déductions faites;
- 10- le montant net payé.

ARTICLE 12     HEURES DE TRAVAIL

- 12.01     La semaine régulière de travail est de quarante-trois heures (43 hres) réparties du lundi au jeudi de 7:15 heures à 17:00 heures et le vendredi de 7:00 heures à 16:00 heures.
- Quant aux employés affectés à la récolte, la semaine régulière de travail est de quarante-trois heures (43 heures) réparties en quatre (4) jours consécutifs de huit heures et quarante-cinq minutes (8:45) et un jour de huit heures (8:00). Après 18:00 heures lesdits employés sont rémunérés au taux de temps supplémentaire.
- 12.02     L'Employeur a également le droit d'établir un deuxième (2ième) horaire de travail.
- 12.03     Les employés, appelés à travailler sur le deuxième (2ième) horaire de travail, sont ceux apparaissant à l'inverse de la liste d'ancienneté. Ceux qui ont le plus d'ancienneté ont le choix de travailler de jour ou de nuit, en autant qu'ils ont la compétence pour le faire.
- 12.04     L'employé qui se présente au travail comme à l'ordinaire et qui est renvoyé chez-lui pour manque de travail sans avoir reçu d'avertissement à cette fin au préalable, a droit à trois (3) heures de salaire à son taux de salaire régulier, sauf cas fortuit, force majeure ou si l'employé décide de s'en aller. Si cela a pour effet d'être obligé de renvoyer des employés sur la chaîne de production, la présente clause ne s'applique pas.
- 12.05     L'Employeur accorde chaque matin et chaque après-midi une période de repos de quinze (15) minutes.

ARTICLE 13      TEMPS SUPPLEMENTAIRE

- 13.01      Tout travail effectué en dehors ou en plus de la semaine normale et/ou de la journée régulière de travail est rémunéré au taux du salaire régulier de l'employé majoré de cinquante pour cent (50%).
- 13.02      Tout travail supplémentaire effectué le dimanche est rémunéré à deux (2) fois le taux du salaire régulier de l'employé. Il en est de même pour le travail supplémentaire effectué par les employés permanents le samedi après-midi, sauf durant la période du 15 mai au 15 septembre.
- 13.03      Le travail en temps supplémentaire est accordé aux employés en tenant compte de leur disponibilité habituelle à travailler en surtemps, de leur compétence à remplir la la fonction disponible et de leur ancienneté.
- Il est d'abord accordé aux employés qui effectuent du travail rémunéré à l'heure, sauf s'il s'agit de temps supplémentaire pour du travail à la pièce, auquel cas, il est d'abord accordé à ces employés.
- 13.04      Tout travail effectué lors des jours chômés et payés est rémunéré au taux du salaire régulier de l'employé majoré de moitié (1/2) et ce en plus du paiement de la fête.
- 13.05      L'employé qui se présente au lieu de travail à la demande expresse et spéciale de son Employeur a droit à un minimum de trois (3) heures de rémunération à son taux de temps supplémentaire pour un tel rappel, en dehors de ses heures régulières de travail.

ARTICLE 14      JOURS CHOMES ET PAYES

- 14.01      Les jours suivants sont considérés comme chômés et payés.
- Le jour de l'An;  
le lendemain du jour de l'An;  
le 1er mai;  
le jour de l'Action de Grâces;  
la fête de la Reine;  
le Vendredi saint;

la Saint-Jean Baptiste;  
la Confédération;  
la Fête du travail;  
la veille de Noël;  
le jour de Noël;  
le lendemain de Noël.

- 14.02 Tout employé ayant travaillé le jour ouvrable précédant et le jour ouvrable suivant l'une des fêtes ci-avant mentionnées, a droit au paiement de ces fêtes à son taux de salaire horaire régulier, multiplié par le nombre d'heures qu'il aurait effectivement travaillé le jour chômé et payé en question.
- 14.03 Malgré les termes du paragraphe précédent, tout employé mis à pied moins de trente (30) jours avant la fête a également droit au paiement de la fête.
- 14.04 Pour les employés non rémunérés à l'heure, leur taux horaire est établi en divisant le montant de son salaire régulier de la période de paye pendant laquelle le congé est payé, par le nombre d'heures régulières de travail durant cette période.
- 14.05 Sauf le 1er mai et la Saint-Jean Baptiste, les fêtes qui tombent au milieu de la semaine ou un jour non ouvrable sont reportés au lundi le plus près, à moins d'entente entre les parties quant à une autre date.

ARTICLE 15 VACANCES PAYEES

- 15.01 Pour fins de calcul de l'indemnité de vacances annuelles, et de la durée de la période de vacances s'il y a lieu, la période de référence est du premier (1er) mai de l'année précédente au trente (30) avril de l'année courante.
- 15.02 Tout salarié à l'emploi de l'Employeur a droit, chaque année, aux semaines de congés annuels établies suivant les années de service complétées à la fin de la période de référence et rémunérées suivant le pourcentage (%) du salaire brut gagné pendant l'année de référence selon le tableau ci-après:

| Années de service à la fin de la période de référence | Nombre de semaines | % du salaire brut gagné |
|---|--------------------|-------------------------|
|---|--------------------|-------------------------|

|                           |                        |    |
|---------------------------|------------------------|----|
| moins d'un an             | 1 jour /mois (max. 10) | 4% |
| 1 an à 4 ans              | 2 semaines             | 4% |
| 4 ans complétés à 10 ans  | 3 semaines             | 6% |
| 10 ans complétés à 15 ans | 3 semaines             | 7% |
| 15 ans complétés et plus  | 4 semaines             | 8% |

- 15.03 Le paiement de l'indemnité de vacances est payé à l'employé permanent lors de la première paie du mois de juillet de chaque année, ou lors de son départ pour ses vacances annuelles, pour les autres employés il est versé au moment de leur mise à pied ou lors de leur cessation d'emploi.
- 15.04 La prise des vacances des employés permanents doit être planifiée de façon à donner satisfaction à ces employés, sans nuire aux opérations normales de la compagnie, et en conséquence, les normes suivantes sont appliquées.
- a) la prise des vacances est accordée par ancienneté;
- b) pas plus d'un employé par opération ne peut prendre ses vacances en même temps, sauf entente contraire avec l'Employeur;
- c) un employé ne peut prendre plus de deux (2) semaines consécutives durant la période s'étendant du premier (1er) juin au trente (30) septembre, sauf entente contraire avec l'Employeur.
- 15.05 Le choix des périodes de vacances s'effectue par ancienneté dans les quinze (15) premiers jours de mai de chaque année. Une fois ce choix effectué, l'Employeur affiche la cédule de vacances sur le tableau d'affichage.

- 15.06 La prise de vacances des autres employés se fait en dehors des périodes de récolte, sauf entente contraire avec l'Employeur.

ARTICLE 16 CONGES DE MALADIE ET ASSURANCE COLLECTIVE

Cette disposition de la convention collective prévoit deux (2) régimes, soit un pour les employés non permanents et un autre pour les employés permanents.

Régime des employés non permanents

- 16.01 Tout employé a droit à une journée de maladie par mois de calendrier, normalement travaillé, ces jours étant cumulatifs jusqu'à concurrence de vingt (20) jours ouvrables. Le salaire payé pour ces jours de maladie est la moyenne des jours accumulés durant les derniers six (6) mois.
- 16.02 L'employé à l'heure toutefois ne reçoit pas moins que le taux à l'heure effectif au moment de la maladie.
- 16.03 S'il arrive que l'employé travaillant à l'heure travaille à forfait au cours des six (6) derniers mois précédant la maladie, le montant payé est le plus considérable ou de la moyenne ou du taux horaire.
- 16.04 Un mois, au sens du présent article, signifie un minimum de quinze (15) jours de travail à l'intérieur du mois du calendrier; si l'employé ne s'est pas qualifié en regard de ce qui précède, ses journées de travail ne sont pas transférables au mois suivant.
- 16.05 Tout employé désirant se prévaloir de journée de maladie doit fournir à son Employeur une preuve médicale de sa maladie, telle preuve étant à la charge de l'employé.
- 16.06 L'employé qui devient permanent transporte dans le régime des employés permanents sa banque telle que ci-avant accumulée.

Régime des employés permanents

- ~~16.07~~ Tout employé permanent voit sa banque de congés maladie accumulés, en vertu des régimes existants avant l'entrée en vigueur de la convention collective signée le 28 juin 1979, gelés au nombre de jours accumulés lors de l'entrée

R-J. ST-P.  
Y.D.  


*R-J. ST-P.*  
*YID*  
*(Su)*  
 en vigueur de ladite convention. L'employé permanent a alors droit à ses jours de congés maladie aux conditions et aux termes existants antérieurement à l'entrée en vigueur de ladite convention collective signée le 28 juin 1979. Il peut de plus utiliser ses jours de maladie afin de couvrir la période de carence prévue au présent régime d'assurance, lorsqu'il aura épuisé sa nouvelle banque constituée en vertu de l'article 16.08.

RÉGIME DES EMPLOYÉS PERMANENTS

- 16.08* *(Su)*  
*YID*  
 A compter de l'entrée en vigueur de la présente convention collective, chaque employé permanent a droit à une journée de maladie par mois de calendrier, normalement travaillée. Ces jours sont cumulatifs jusqu'à un maximum de sept (7) jours par année. Sur présentation de preuve médicale, l'employé peut s'absenter pour raison de maladie.
- 16.09 Si à la fin de la première (1ère) année de la convention, l'employé n'a pas utilisé tous ses congés de maladie, la balance qui lui reste sur les sept (7), lui est remboursable à soixante-quinze pour cent (75%), et ainsi de suite d'année en année.
- 16.10 Tout employé permanent a droit au moment de l'abandon définitif de son emploi, par mise à la retraite, départ volontaire ou autres, au paiement de ses jours de maladie accumulés à cette date.
- 16.11 Pour fins d'interprétation et d'application du régime des employés permanents les paragraphes 16.02, 16.03, 16.04 et 16.05 s'appliquent auxdits régimes des employés permanents.
- 16.12 L'Employeur convient de maintenir en vigueur un régime d'assurance collective accordant aux employés permanents les bénéfices ci-après énumérés: (1)
- a) une assurance-vie de quinze mille dollars (15 000,00\$);
  - b) une assurance-vie pour le conjoint de cinq mille dollars (5 000,00\$);
  - c) une assurance-vie pour les enfants de deux mille dollars (2 000,00\$);

d) une double indemnité en cas de décès accidentel;

e) une assurance-salaire accordant soixante-quinze pour cent (75%) du salaire brut, avec un maximum de 300,00\$ de prestation hebdomadaire. Ce bénéfice est payable à compter de la première (1ère) journée en cas d'accident et de la huitième (8ième) journée en cas de maladie, pour une période de quinze (15) semaines;

f) un bénéfice pour couvrir le transport en ambulance;

g) un bénéfice pour couvrir une chambre semi-privée;

h) une assurance-médicaments, assurant le paiement des médicaments à cent pour cent (100%) avec une franchise de vingt-cinq dollars (25,00\$) par année.

16.13 L'Employeur contribue à cinquante pour cent (50%) du coût dudit régime d'assurance collective.

16.14 Le régime contenu au paragraphe 16.12 est sujet à son enregistrement et à son approbation par la Commission d'assurance-chômage ou la Commission d'emploi et d'immigration du Canada.

16.15 L'Employeur convient de rencontrer le représentant de la Fraternité afin de discuter et de convenir des modalités d'un nouveau régime d'assurance collective en autant que les coûts à l'Employeur demeurent les mêmes.

#### ARTICLE 17 CONGES SOCIAUX

17.01 Tout employé permanent a le droit de s'absenter de son travail sans perte de traitement dans les cas suivants:

a) lors du décès de son conjoint ou d'un enfant: cinq (5) jours consécutifs à compter de la date du décès;

b) lors du décès de son père ou de sa mère: trois (3) jours consécutifs dont le jour des funérailles;

c) lors du décès de son frère ou de sa soeur: deux (2) jours consécutifs dont le jour des funérailles;

d) lors du décès d'un beau-frère, d'une belle-soeur, d'une belle-mère ou d'un beau-père: le jour des funérailles;

e) lors de la naissance d'un enfant: une (1) journée;

#### ARTICLE 18 ACCIDENT DE TRAVAIL

18.01 Tout employé victime d'un accident de travail, durant sa journée normale de travail, est payé pour sa journée complète de travail, à la condition qu'il s'agisse effectivement d'un accident de travail attesté par l'Employeur ou par le médecin traitant ou par la Commission de Santé et Sécurité au travail (CSST). La journée complète de travail signifie pour l'employé à l'heure, son taux horaire multiplié par le nombre d'heures de sa journée régulière de travail; pour l'employé qui n'est pas rémunéré à l'heure, son taux horaire est basé sur le taux horaire moyen de sa période de paye.

18.02 Le transport de l'employé accidenté à l'hôpital et son retour à l'usine ou à son domicile le jour même de l'accident est défrayé par l'Employeur.

#### ARTICLE 19 MESURES DE SECURITE

19.01 L'Employeur et la Fraternité coopèrent afin de prévenir les accidents de travail et encouragent les mesures sanitaires et sécuritaires nécessaires à la santé et sécurité des employés.

19.02 L'Employeur et la Fraternité s'entendent pour former un comité de santé et sécurité du travail conformément aux dispositions de la Loi sur la sécurité et santé du travail.

19.03 Ce comité a les pouvoirs et les attributions que lui accorde ladite loi.

19.04 Les employés sont soumis et doivent observer les règlements de l'Employeur et/ou du comité relatifs à la sécurité et santé du travail.

- 19.05 Tout employé qui enfreint l'un desdits règlements est sujet à des mesures disciplinaires pouvant aller jusqu'au congédiement, sans préjudice à tous les recours de la compagnie.
- 19.06 L'Employeur n'est pas responsable de la perte des effets et autres articles personnels appartenant à un employé et apportés par celui-ci sur la propriété de l'Employeur.
- 19.07 La Fraternité convient de coopérer avec l'Employeur pour la prévention des accidents et des incendies, l'élimination de l'absentéisme et l'application et l'observance des règlements de l'Employeur.
- 19.08 Il est strictement défendu à tout employé de fumer en tout endroit quelconque faisant partie des propriétés de la compagnie, sauf dans la mesure ci-après permise, et cela sous peine d'imposition d'une mesure disciplinaire. L'Employeur accorde des périodes de repos au cours desquelles il est permis à l'employé de fumer seulement dans un endroit désigné par l'Employeur. Ce privilège peut cependant être retiré en tout temps, si dans l'opinion de l'Employeur, il ya désobéissance générale aux règlements qui interdisent de fumer. En dehors de la période de repos, il est strictement défendu de fumer, sous peine d'imposition d'une mesure disciplinaire.

ARTICLE 20 AVIS

- 20.01 Tout avis d'une partie à l'autre est envoyé par courrier recommandé à l'adresse déclarée respectivement par les parties.

ARTICLE 21 PERMISSION DE S'ABSENTER

- 21.01 L'Employeur accorde une permission de s'absenter, sans paye, aux délégués de la Fraternité au nombre de pas plus de trois (3) à la fois pour transiger les affaires de la Fraternité, pourvu que telle demande soit faite au moins trois (3) jours à l'avance au directeur général. Les absences ainsi permises ne doivent pas dépasser trente (30) jours par année pour l'ensemble des délégués. Cet article ne s'applique pas au comité de négociation.

ARTICLE 22 BULLETIN D'AFFICHAGE

- 22.01 L'Employeur met à la disposition de la Fraternité un tableau d'affichage sur lequel, elle peut afficher tout avis ou document dûment signé par un officier du syndicat.

ARTICLE 23 DUREE

- 23.01 La présente convention collective entre en vigueur le jour de sa signature et se termine le 30 avril 1987 à l'exception des taux de salaires qui sont applicables à partir du 1er mai 1984.
- 23.02 Malgré les dispositions de l'article 23.01, la convention collective continue de s'appliquer pendant la période de négociation jusqu'à ce qu'un renouvellement soit intervenu entre les parties ou jusqu'à ce que le droit de grève ou de "lock out" soit exercé.

SIGNE A *Rivier-du-Loup*  
juillet 1985.

, ce 30 ième jour de

L'EMPLOYEUR

*[Signature]*  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_


LA FRATERNITE

*René Jean St Biene*  
\_\_\_\_\_  
*Yoland Dubé*  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

*Michel Desroses*


C L A S S I F I C A T I O N

CLASSE 1: Embauche; cette classification vise les employés qui n'ont pas complété la période prévue à l'article ~~10.15~~ de la convention; <sup>10.13 Y.D R 5</sup>

CLASSE II: Journalier, chauffeur de tracteur; 

CLASSE III: Chauffeur de camion en vrac, salaire minimum pressage et taux minimum pour les employés permanents, chauffeur de camion participant au chargement et déchargement, pilage, menuisier, assistant-mécanicien;

CLASSE IV: Préposé à la maintenance d'usine, préposé aux mélanges, préposé à la machinerie, chef d'équipe (surveillant), opérateur de pépîne, opérateur de chargeur, opérateur de draineuse, opérateur de niveleuse lorsqu'il entretient les routes d'accès et opérateur de bélier mécanique.

|             | 01/05/84 | 01/05/85   | 01/05/86                |
|-------------|----------|--|-------------------------|
| CLASSE I    | 6,00\$   | 6,20\$   | 6,40\$                  |
| CLASSE II:  | 6,78     | 7,06   | 7,41                    |
| CLASSE III: | 7,50     | <del>7,89</del><br>7,80  | 8,19 <sup>R-5-S-P</sup> |
| CLASSE IV:  | 7,90     | 8,21 Y.D   | 8,62                    |

PRIMES:

Une prime de 0,20\$ l'heure est accordée aux menuisiers lorsqu'ils fournissent les outils, aux chauffeurs de camion lorsqu'ils participent aux opérations de chargement et de déchargement et pour ceux qui travaillent sur le deuxième (2ième) horaire de travail, et ce pour chaque heure travaillée.

PRESSAGECATEGORIES

|      |  | 01/05/84 | 01/05/85 | 01/05/86 |        |
|------|--|----------|----------|----------|--------|
| a)   | 6 et 5.5. pieds cubes (système 4 boîtes) | 2 hommes | 0.119    | 0.1219   | 0.1249 |
|      | (système 4 boîtes)                       | 1 homme  | 0.1009   | 0.103    | 0.106  |
|      | (système 1 boîte)                        | 1 homme  | 0.1068   | 0.1094   | 0.1121 |
| b)   | 4 pieds cubes (système 4 boîtes)         | 2 hommes | 0.1098   | 0.1125   | 0.1153 |
|      | (système 4 boîtes)                       | 1 homme  | 0.0853   | 0.0874   | 0.0895 |
|      | (système 1 boîte)                        | 1 homme  | 0.1068   | 0.1094   | 0.1121 |
| b)b) | 2 pieds cubes                            | 1 homme  | 0.0769   | 0.0788   | 0.0808 |
| c)   | Karry (système 4 boîtes)                 | 2 hommes | 0.2745   | 0.2813   | 0.2883 |
| d)   | Pick-up (système 4 boîtes)               | 2 hommes | 0.4626   | 0.4741   | 0.4859 |
| e)   | 1) 3 Peck (6)                            | 2 hommes | 0.5491   | 0.5628   | 0.5768 |
| e)   | 2) 3 peck (6) Rivière du Loup            | 2 hommes | 0.6088   | 0.6240   | 0.6396 |
| f)   | Pro-mix 1/2 Bu (6)                       | 3 hommes | 0.5491   | 0.5628   | 0.5768 |
| g)   | 1 Peck (12)                              | 2 hommes | 0.9498   | 0.9735   | 0.9978 |
| h)   | 1/2 Peck (18)                            |          | 1.1203   | 1.1483   | 1.177  |
| i)   | King (6)                                 |          | 0.1312   | 0.1344   | 0.1377 |
| j)   | Loose (4) et pro-mix (4) loose           |          | 0.1159   | 0.1187   | 0.1216 |
| k)   | 1) King (3) et pro-mix (3)               |          | 0.1098   | 0.1125   | 0.1153 |
| k)   | 2) Pro-mix                               | 3 hommes | 0.1647   | 0.1688   | 0.1730 |
| l)   | 1 bushel (4)                             |          | 0.5126   | 0.5254   | 0.5385 |
| m)   | Econopak (2 pieds cubes)                 |          | 0.0854   | 0.0875   | 0.0896 |

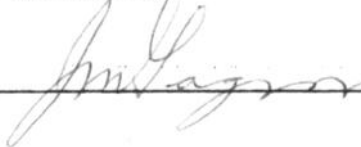
|                           |        |        |        |
|---------------------------|--------|--------|--------|
| n) Vermiculite 1P (12)    | 0.9666 | 0.9907 | 1.0154 |
| Perlite 1P (12)           |        |        |        |
| Pro-mix 1P (12)           |        |        |        |
| H.P. Mulch (12)           |        |        |        |
| o) Vermiculite 1/2 P (18) | 1.1931 | 1.2229 | 1.2534 |
| Perlite 1/2 P (18)        |        |        |        |
| Pro-mix 1/2 P (18)        |        |        |        |
| p) Limestone 1/4 P (12)   | 1.1931 | 1.2229 | 1.2534 |

## LETTRE D'ENTENTE

Rétroactivité

Les parties conviennent que les taux de salaire négociés au cours de cette convention et applicables au premier mai 1984 ne sont payables qu'aux salariés toujours à l'emploi de la compagnie au moment de la signature de la convention collective.

L'EMPLOYEUR

  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

LA FRATERNITE

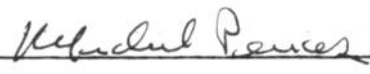

  
\_\_\_\_\_  
  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

TABLE DES MATIERES

|           |   |          |
|-----------|---|----------|
| ARTICLE 1 | OBJET DE LA CONVENTION.....                   | 4        |
| 2         | RECOGNAISSANCE .....                          | 4        |
| 3         | CHAMP D'APPLICATION.....                      | 4        |
| 4         | SECURITE SYNDICALE.....                       | 5-6      |
| 5         | DROIT DE GERANCE.....                         | 6        |
| 6         | MESURES DISCIPLINAIRES.....                   | 6        |
| 7         | PROCEDURE DE GRIEFS ET ARBITRAGE.....         | 7-8      |
| 8         | GREVE ET CONTRE-GREVE.....                    | 8        |
| 9         | OPERATION VACANTE.....                        | 8        |
| 10        | ANCIENNETE ET ANNES DE SERVICE.....           | 9-10-11  |
| 11        | SALAIRES.....                                 | 12-13    |
| 12        | HEURES DE TRAVAIL.....                        | 13       |
| 13        | TEMPS SUPPLEMENTAIRE.....                     | 14       |
| 14        | JOURS CHOMES ET PAYES.....                    | 14       |
| 15        | VACANCES PAYEES.....                          | 15-16-17 |
| 16        | CONGES DE MALADIE ET ASSURANCE COLLECTIVE.... | 17-18-19 |
| 17        | CONGES SOCIAUX.....                           | 19       |
| 18        | ACCIDENT DE TRAVAIL.....                      | 20       |
| 19        | MESURES DE SECURITE.....                      | 20       |
| 20        | AVIS.....                                     | 21       |
| 21        | PERMISSION DE S'ABSENTER.....                 | 21       |
| 22        | BULLETIN D'AFFICHAGE.....                     | 22       |

|                  |            |       |
|------------------|------------|-------|
| ARTICLE 23       | DUREE..... | 22    |
| CLASSIFICATION   | .....      | 23    |
| PRESSAGE         | .....      | 24-25 |
| LETTRE D'ENTENTE | .....      | 26    |