



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

DÉPÔT

Dépôt N°:

8409050

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

08718-9

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-540-19
	Date	Signature	Reception	Durée	Du	Au	Nombre de salariés régis par la convention collective		
	84-08-24	84-08-27	84-08-24	87-08-01			2		

Association	Employeur
<input type="checkbox"/> Déposant Synd. des Employés de Commonwealth Plywood Co. Ltd, établissement de Rapides des Joachims Rapides des Joachims, Qué KOJ 2H0	<input checked="" type="checkbox"/> Déposant Commonwealth Plywood Co. Ltd Att.: Directeur Général 15 rue Labelle Ste-Thérèse, Qué J7E 2X1
<input type="checkbox"/> Déposant, si autre que les parties	E.V.: Rapides des Joachims, Qué Région <u>06-09</u> Activité <u>2513 (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

Dans votre dossier au Ministère, le nom de l'employeur est: Commonwealth Plywood Ltée. Il y aurait lieu d'indiquer tout changement afin d'éviter toute erreur administrative. Merci

Pour le commissaire général du travail	
Signature	Date
Pierrette David /sg	34-09-06

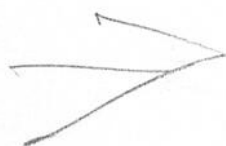
Pour renseignements 425, St-Amable, Québec G1R 4Z1 — 643-4970 255 est, rue Crémazie, Montréal H2M 1L5 — 873-4357

540-19

2 emf.

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

ENTRE



COMMONWEALTH PLYWOOD CO. LTD.
Usine de sciage
Rapides des Joachims
Québec

34
AUG 27 11:00
D

ET

LE SYNDICAT DES EMPLOYES DE
COMMONWEALTH PLYWOOD CO. LTD. DE RAPIDES DES JOACHIMS
Rapides des Joachims
Québec

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

ENTRE

COMMONWEALTH PLYWOOD CO. LTD.

ET

LE SYNDICAT DES EMPLOYES DE

COMMONWEALTH PLYWOOD CO. LTD. DE RAPIDES DES JOACHIMS

INDEX

Article 1	But de la convention	Page 1
Article 2	Reconnaissance	Page 1
Article 3	Droits de la direction	Page 1
Article 4	Portée de la convention	Page 1-2
Article 5	Grève et contre-grève	Page 2
Article 6	Heures de travail	Page 2-3
Article 7	Discrimination ou intimidation	Page 3
Article 8	Représentation syndicale	Page 3
Article 9	Sécurité syndicale	Page 4
Article 10	Procédure de grief et arbitrage	Page 5-6
Article 11	Ancienneté	Page 6-7
Article 12	Période de repos	Page 7
Article 13	Version officielle	Page 7
Article 14	Salaires	Page 7-8-9
Article 15	Surtemps	Page 9
Article 16	Vacances annuelles	Page 9-10
Article 17	Jours de congé	Page 10-11
Article 18	Mouvement de la main-d'oeuvre	Page 11-12
Article 19	Congés de décès	Page 12
Article 20	Conditions générales	Page 12-13
Article 21	Absences	Page 13-14
Article 22	Durée de la convention	Page 14
Annexe	Liste des salaires	Page 15

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

ENTRE

COMMONWEALTH PLYWOOD CO. LTD.

Usine de sciage
Rapides des Joachims
Québec

ET

LE SYNDICAT DES EMPLOYES DE
COMMONWEALTH PLYWOOD CO. LTD. DE RAPIDES DES JOACHIMSRapides des Joachims
QuébecARTICLE 1 - BUT DE LA CONVENTION

1.01 L'intention et le but de cette convention est de promouvoir et améliorer les relations industrielles et économiques entre l'employeur et tous les salariés directement rattachés à l'exploitation de la scierie à Rapides des Joachims, Qué., à l'exception des classificateurs de billots, des préposés à la balance, des commis et employés de bureau.

ARTICLE 2 - RECONNAISSANCE

2.01 L'employeur reconnaît le syndicat comme le seul agent de négociation pour tous les salariés, à l'exception des étudiants qui ne sont pas couverts par la convention collective de travail, en conformité avec l'accréditation émise par le Ministère du Travail et de la Main d'Oeuvre du Québec, en date du 11 juillet 1984 le tout pour fins de négociations collectives.

ARTICLE 3 - DROITS DE LA DIRECTION

3.01 Sauf que tel que spécifiquement limité par les présentes, le syndicat reconnaît que l'administration et la direction de l'employeur, ainsi que la direction de la force ouvrière, sont du ressort exclusif de l'employeur.

ARTICLE 4 - PORTEE DE LA CONVENTION

4.01 Le personnel de surveillance n'accomplira pas du travail dont l'effet est de priver un salarié couvert par la présente convention collective de travail du travail pour lequel autrement il serait disponible. Les surveillants n'accompliront pas le travail d'un salarié régulier de l'unité de négociation, excepté quand ce travail se présente:

- a) à l'occasion de l'exécution du travail inhérent aux fonctions de surveillance, y compris l'entretien ou sous forme d'urgence;

6.03 De la même façon, un millwright ou n'importe quel autre salarié peut être requis de réparer une machine lors de son heure de dîner et prendre son heure de dîner par exemple à 13 h 00 ou plus tard, de sorte que les salariés travaillant sur cette machine ou dans ce département ne perdent pas de temps durant les heures de travail régulières de l'usine et ce millwright sera payé au taux de temps simple en assumant qu'il ait une (1) heure complète pour le dîner.

6.04 Lorsque l'employeur opère son usine sur un quart de travail seulement et qu'il y a un arrêt de travail dû à des déficiences de machinerie, l'employeur se réserve le droit d'opérer à temps régulier pour une période de dix (10) heures en-dehors des heures spécifiquement mentionnées, sauf du vendredi soir au lundi matin.

6.05 a) Tout salarié qui se présente au travail et qui est appelé à travailler moins longtemps que la journée régulière aura droit à au moins quatre (4) heures de salaire à son taux régulier, à moins qu'il n'ait refusé de faire tout travail demandé, ou si l'arrêt de travail est causé par un cas fortuit tel que foudre, feu ouragan, panne d'électricité de l'Hydro-Québec, bris d'équipement.

6.05 b) L'employeur devra notifier le salarié de ne pas se présenter au travail au moins une (1) heure avant le début de son quart régulier si celui-ci ne peut lui fournir de travail, en autant que l'employeur puisse avertir le salarié par téléphone.

ARTICLE 7 - DISCRIMINATION OU INTIMIDATION

7.01 Il est convenu que le syndicat, ses officiers et ses membres ne feront pas de sollicitation pour adhésion au syndicat, de perception de cotisation ou autre activité syndicale dans les lieux de l'employeur durant les heures de travail, sauf tel que prévu dans cette convention.

ARTICLE 8 - REPRESENTATION SYNDICALE

8.01 Le syndicat élira parmi les salariés membres du syndicat un comité composé de ~~trois~~ ^{deux} (2) membres maximum, dont l'un agira comme porte parole de ce comité.

8.02 Le syndicat devra communiquer à l'employeur les noms des membres du comité et le tenir au courant des changements des membres du comité. Les ~~trois~~ ^{deux} (2) membres choisis seront considérés comme les membres dudit comité jusqu'à ce qu'un avis écrit de remplacement soit émis à l'employeur. De son côté, l'employeur notifiera le syndicat du nom de son gérant et de ses contremaîtres.

8.03 Avant de quitter son emploi régulier pour transiger les affaires du syndicat, faire enquête ou procéder à un grief ou encore assister à l'administration de la convention, le membre du comité doit obtenir la permission du gérant de l'usine. Cette permission ne sera pas irraisonnablement refusée. Un (1) membre du comité peut s'absenter avec paie pour de telles activités. A son retour au travail, il doit se rapporter à son contremaître.

ARTICLE 9 - SECURITE SYNDICALE

- 9.01 Tout salarié qui était membre du syndicat au moment de la signature de cette convention, qui le devient ou le redevient, doit demeurer membre pour la durée de cette convention.
- 9.02 Tous les salariés régis par la présente convention devront joindre les rangs du Syndicat des Employés de Commonwealth Plywood Co. Ltd. de Rapides des Joachims après leur période de probation.
- 9.03 Lors de l'embauche d'un nouveau salarié, l'employeur fera signer la formule de retenue syndicale incluant le montant de la retenue et du droit d'initiation, selon les formules fournies par le syndicat. L'employeur avisera alors le syndicat des salariés ainsi embauchés. Tel salarié devra, sous peine de renvoi, signer sa formule d'adhésion à la fin de sa période de probation.
- 9.04 Le syndicat avise l'employeur, par écrit, du montant de la cotisation mensuelle et/ou du droit d'initiation à prélever du salaire de chaque salarié dont l'occupation relève de la compétence du syndicat. Si le montant de la retenue et/ou du droit d'initiation doit être modifié, le syndicat en avise l'employeur par écrit deux (2) semaines avant l'entrée en vigueur du nouveau taux.
- 9.05 La remise des cotisations mensuelles ainsi que du droit d'initiation, s'il y a lieu, se fait au plus tard le dix du mois suivant, en duplicata, et l'employeur fournit en même temps au syndicat un relevé indiquant pour chaque mois le montant total des retenues, ainsi que le nom et la date de naissance de chacun des salariés à qui les déductions ont été faites ainsi que le taux horaire et le numéro d'assurance sociale desdits salariés.
- 9.06 L'employeur ne sera pas obligé de congédier un salarié qui a été expulsé du syndicat.
- 9.07 Sur réception d'un avis du syndicat, l'employeur retiendra le montant indiqué concernant les arrérages de cotisations syndicales et en fera remise tel que stipulé dans la clause 9.05

ARTICLE 10 - PROCEDURE DE GRIEF ET ARBITRAGE

- 10.01 Tout grief concernant l'application ou l'interprétation de la présente convention devra, dans les dix (10) jours ouvrables de l'événement y donnant lieu, être présenté à l'employeur par le comité du syndicat, par écrit, s'il n'a pas déjà été réglé par le gérant du moulin.
- 10.02 Si le grief a été ainsi présenté à l'employeur par écrit, celui-ci s'engage à remettre sa réponse par écrit au comité du syndicat, dans les dix (10) jours ouvrables qui suivent la date de sa présentation, tel que prévu à la clause 10.01.
- 10.03 Si le comité du syndicat n'est pas satisfait de la décision de l'employeur, les parties pourront se rencontrer dans les cinq (5) jours ouvrables afin d'en venir à une entente. Le comité, s'il le désire, pourra à ce moment se faire accompagner des représentants du syndicat.
- 10.04 Tout grief concernant l'interprétation ou une prétendue violation de la présente convention peut être porté à l'arbitrage par l'une ou l'autre des parties de la manière prévue ci-après dans les dix (10) jours ouvrables qui suivent la réception par le syndicat de la décision finale rendue par l'employeur, tel que prévu dans la clause 10.02 ou de l'expiration des délais prévus à 10.02.
- 10.05 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. L'avis doit exposer le litige en cause, en termes précis, et mentionner sous quel rapport la convention a été violée ou mal interprétée, en indiquant la ou les clauses invoquées. L'avis doit également indiquer la nature du redressement recherché.
- 10.06 Le tribunal d'arbitrage doit être formé dans les quatorze (14) jours qui suivent la réception de l'avis de recourir à l'arbitrage. Il se compose d'un arbitre choisi par l'employeur, d'un arbitre choisi par le syndicat et d'un troisième arbitre qui agit comme président et qui est choisi par les deux autres arbitres.
- 10.07 a- Au cas où les deux arbitres ne peuvent s'entendre sur le choix du troisième arbitre, celui-ci est nommé par le Ministre du Travail et de la Main d'Oeuvre du Québec. Après sa formation, le Conseil d'Arbitrage se réunit, entend les témoignages des deux parties et rend sa décision dans les quinze (15) jours qui suivent l'audition des parties, à moins que les deux parties s'entendent pour prolonger les délais prévus pour rendre le jugement. Cette décision est définitive et lie les deux parties.
- 10.07 b- L'exécution de la décision doit s'appliquer dans les trente (30) jours suivant la date où la décision arbitrale est rendue.

10.08 Chacune des parties paie les dépenses et honoraires du membre du Tribunal choisi par elle et partage à parts égales les dépenses et honoraires du Président.

10.09 La fonction du Tribunal d'arbitrage est d'interpréter et d'appliquer les stipulations de la convention et ne peut en aucune façon en changer les termes.

10.10 En matière disciplinaire ou de congédiement, le Tribunal d'Arbitrage peut confirmer, modifier ou casser la décision de l'employeur et peut, le cas échéant, y substituer la décision qui lui paraît juste et raisonnable compte tenu de toutes les circonstances de l'affaire.

10.11 Les limites de temps ci-dessus mentionnées peuvent être prolongées après entente entre les parties, sinon elles sont de rigueur.

10.12 Lorsqu'une plainte concerne directement ou indirectement trois (3) salariés ou plus, ce grief pourra, à la discrétion du syndicat, être considéré comme un grief collectif et être présenté à l'employeur comme tel, sans que tous les salariés concernés ne soient obligés de signer ledit grief.

Un (1) des membres du comité du syndicat constitué selon la clause 8.01 sera autorisé à signer au nom des salariés concernés le grief collectif et à la présenter à l'employeur, en indiquant la ou les clauses invoquées tel que spécifié à la clause 10.05.

ARTICLE 11 - ANCIENNETE

11.01 Un nouveau salarié est stagiaire jusqu'à ce qu'il ait complété trente (30) jours de travail cumulatif en-dedans de trois (3) mois. A la fin de cette période, l'ancienneté du salarié est établie et devient effective depuis la première journée d'emploi. Pendant cette période, le salarié peut être remercié de ses services pour quelque raison que ce soit.

11.02 Un salarié perdra complètement son statut d'ancienneté pour les raisons suivantes:

- 1- s'il a volontairement terminé son emploi avec l'employeur;
- 2- s'il a été congédié pour une cause juste et suffisante.

Pour toutes les fins de la présente convention, on considèrera qu'il y a interruption de service si le salarié est renvoyé pour une cause juste et suffisante ou s'il quitte volontairement le service de l'employeur. On ne considèrera pas comme interruption de service les périodes d'absences pour cause de maladie ou d'accident, ni les mises à pied temporaires résultant d'une diminution des opérations ou d'autres causes dont le salarié n'est pas responsable, le tout pour un maximum d'un (1) an, sauf en cas d'incendie alors que l'ancienneté du salarié s'accumule pour une période de vingt-quatre (24) mois.

11.03 Une liste d'ancienneté devra être affichée par l'employeur dans les trente (30) jours de la signature de cette convention sur le tableau d'affichage du syndicat et deux (2) copies devront être remises au syndicat. Telles listes seront révisées et affichées et envoyées au syndicat par l'employeur à tous les six (6) mois. Toute correction à telles listes devront être données à l'employeur dans les trente (30) jours qui suivent la date d'affichage.

11.04 Un salarié qui après avoir été promu ou transféré à une fonction non couverte par la présente convention, et qui, dans les six (6) mois qui suivent telle promotion ou transfert, se voit de nouveau confié une fonction couverte par ladite convention, reprend son rang sur la liste d'ancienneté comme s'il y était toujours apparu et on ajoutera les jours qu'il a passés au poste ou fonction non couverte par la présente convention. Les délais ci-dessus mentionnés peuvent être prolongés après entente mutuelle.

ARTICLE 12 - PERIODE DE REPOS

12.01 L'employeur accordera une période de repos avec paie de quinze (15) minutes au cours de l'avant-midi et de quinze (15) minutes avec paie au cours de l'après-midi.

12.02 Les salariés devront demeurer à leur place respective de travail jusqu'à la période de repos et être de nouveau à leur place respective pour commencer leur travail dès que la période de repos est terminée.

ARTICLE 13 - VERSION OFFICIELLE

13.01 Seul le texte français de cette convention collective est officiel.

ARTICLE 14 - SALAIRES

14.01 Pour la durée de cette convention, les taux de salaire minima sont ceux apparaissant à l'Annexe "A".

14.02 Les salaires sont payés pour chaque heure ou fraction d'heure travaillée pour le compte de l'employeur, conformément aux taux mentionnés à l'annexe "A" qui fait partie intégrante de la présente convention.

14.03 Si un salarié est temporairement transféré sur une tâche comportant un taux de rémunération inférieur à son taux de rémunération ordinaire, il conserve le taux de sa tâche normale.

14.04 Si un salarié est temporairement transféré sur une tâche comportant un taux de rémunération supérieur à son taux de rémunération ordinaire, il recevra le taux de cette tâche rétroactivement si le transfert est d'une semaine ou plus. Pour être classifié, ce salarié devra travailler à plein temps et de façon consécutive pour la durée de temps ci-haut mentionnée.

14.05 PAIE

Les salariés recevront leur paie toutes les semaines, par chèque, le deuxième (2ème) jeudi à compter de 05.30 heures qui suit la fin de semaine précédente de travail, sauf en cas de force majeure. Si le jour de paie est un jour chômé, la paie aura lieu le jour précédent. Les détails suivants devront être communiqués aux salariés avec leur paie:

- 1- le nom de l'employeur;
- 2- les nom et prénom du salarié
- 3- l'identification de l'emploi du salarié;
- 4- la date du paiement et la période de travail qui correspond au paiement;
- 5- le nombre d'heures payées au taux normal;
- 6- le nombre d'heures supplémentaires payées avec la majoration applicable;
- 7- la nature et le montant des primes versées;
- 8- le taux du salaire;
- 9- le montant du salaire brut;
- 10- la nature et le montant des déductions opérées;
- 11- le montant du salaire net versé au salarié.

- 14.06 Il est entendu que tout salarié qui est congédié, renvoyé ou qui laisse son emploi de son propre gré recevra son salaire, allocations de vacances et autres avantages prévus dans la convention, lors de la date de la prochaine paie régulière.
- 14.07 Un salarié à taux horaire qui est transféré à sa propre demande est rémunéré au taux de l'emploi auquel il est transféré.
- 14.08 Tous les salariés travaillant sur l'équipe de nuit recevront une prime de vingt cents (\$0.20) l'heure.

ARTICLE 15 - SURTEMPS

- 15.01 Le travail autorisé et exécuté en sus des heures de la journée et de la semaine normale de travail est rémunéré au taux et demi.
- 15.02 Le travail autorisé et exécuté le dimanche est rémunéré au taux double.
- 15.03 Du lundi au vendredi, lorsqu'un salarié aura accompli plus de quatre (4) heures consécutives de temps supplémentaire, il recevra alors une rémunération de temps double, c'est-à-dire au début de la cinquième (5^{ème}) heure. Le travail autorisé et exécuté le samedi sera rémunéré au taux de temps et demi.
- 15.04 Les millwrights, en vertu de la nature de leur travail et de leur responsabilité, sont tenus de travailler des heures supplémentaires et de compléter un travail une fois commencé. Toutefois, ils recevront du temps supplémentaire après quarante-cinq (45) heures de travail accomplies dans la même semaine, à compter de la signature de cette convention.

ARTICLE 16 - VACANCES ANNUELLES

- 16.01 Tout salarié régi par la présente convention a droit à des vacances chômées et payées sur la base de ses gains bruts gagnés au cours de la période s'étendant du 1^{er} mai d'une année au 30 avril de l'année suivante, selon la base suivante:

<u>QUALIFICATION</u>	<u>CONGE</u>	<u>INDEMNITE</u>
1 jour à 1 an:	Un (1) jour de congé par mois, pour un maximum de dix (10) jours.	4%
1 an et 2 ans:	2 semaines	4%
3 ans et 4 ans:	2 semaines	5%
5 ans	2 semaines	7%
6 ans et 7 ans:	3 semaines	7%
8 ans et plus:	3 semaines	8%

16.02 L'employeur céculera la fermeture de l'usine pour les vacances annuelles pour une période de deux (2) semaines entre le 1er juillet et le 15 août de chaque année et ces vacances seront durant cette période excepté pour l'équipe de service de l'entretien. Un (1) mois d'avis sera donné aux salariés pour les aviser de la date de prise de vacances.

ARTICLE 17 - JOURS DE CONGE

17.01 Les jours de fêtes suivants seront reconnus et les opérations de l'employeur ne devront pas être en marche, à moins qu'il y ait un cas d'urgence, de nécessité ou d'entente réciproque:

A COMPTER DE 1984: (total de 10 jours)

Le Jour de l'An: Deux (2) jours seront accordés et fixés tel que convenu entre les deux (2) parties;
 Vendredi Saint;
 St-Jean Baptiste;
 Confédération;
 Fête du Travail;
 Action de Grâces;
 Le Jour de Noel: Trois (3) jours seront accordés et fixés tel que convenu entre les deux (2) parties.

A COMPTER DE 1985: (total de 11 jours)

Le Jour de l'An: Deux (2) jours seront accordés et fixés tel que convenu entre les deux (2) parties;
 Vendredi Saint;
 St-Jean Baptiste;
 Confédération;
 Fête du Travail;
 Action de Grâces;
 Le Jour de Noel: Quatre (4) jours seront accordés et fixés tel que convenu entre les deux (2) parties.

17.02 Les jours de fête ci-haut mentionnés seront considérés comme jours de fêtes chômés et payés et l'employeur convient de payer à tous les salariés éligibles pour chacun de ces jours une journée de salaire au taux de salaire régulier du salarié.

17.03 Les salariés qui seront appelés à travailler un jour de fête payé recevront leur jour de fête payé, si leur période de probation est complétée, plus temps et demi pour toutes les heures travaillées. Si leur période de probation n'est pas terminée, ils recevront temps régulier seulement.

17.04 Advenant le cas où l'employeur a du travail disponible et que les salariés désirent travailler, ils devront être payés pour le jour de fête si leur période de probation est terminée, plus temps régulier pour toutes les heures travaillées. Si leur période de probation n'est pas terminée, ils ne recevront que temps régulier pour les heures travaillées.

17.05 Pour être éligible pour recevoir le paiement pour jour de fête, un salarié doit avoir complété sa période de probation et avoir travaillé le jour normal de travail précédant et suivant immédiatement le jour de fête. Si le salarié est en congé de maladie certifiée, soit deux (2) jours avant ou deux (2) jours après, ou un (1) avant et un (1) jour après le jour de fête, suivant ces conditions, il recevra son jour de fête payé.

17.06 Sauf dans le cas de Noël, du Jour de l'An et de la St-Jean Baptiste, tout jour de fête sera célébré un vendredi ou un lundi et le salarié sera qualifié pour le paiement pour jour de fête selon ce qui précède; de plus, il y aura du travail la journée entière du calendrier du jour de fête officiel, tel que mercredi si le jour de la Confédération tombait le mercredi.

ARTICLE 18 - MOUVEMENT DE LA MAIN-D'OEUVRE

18.01 L'employeur reconnaît que l'ancienneté est le facteur déterminant lors de la mise en disponibilité, rappel, promotion, transfert si le salarié possède les qualités et aptitudes nécessaires pour remplir le poste.

18.02 a) Lorsqu'il s'agit de remplir des emplois vacants ou des nouveaux emplois avant de recruter hors des cadres de l'unité de négociation, l'employeur accordera la préférence aux salariés inclus dans l'unité de négociation, sujet aux dispositions de la clause 18.01 en autant qu'ils ont l'habileté et remplissent les exigences de l'emploi.

18.02 b) Dans les cinq (5) jours ouvrables de la mise en application de nouveaux postes ou d'un poste vacant, l'employeur affiche le poste pour une période de cinq (5) jours ouvrables sur le tableau d'affichage avec les renseignements suivants:

- 1- Le titre d'emploi;
- 2- Les exigences requises pour remplir le poste;
- 3- L'endroit.

18.02 c) Les salariés intéressés à postuler pour ces emplois devront poser leur candidature par écrit pendant la période d'affichage, en autant que le poste pour lequel les salariés appliquent constitue pour eux une promotion. Une promotion se définit comme un changement d'occupation comportant une augmentation du taux de salaire. Un salarié qui obtient un poste suite à un affichage ne peut poser sa candidature pour un autre poste avant six (6) mois.

18.02 d) L'emploi vacant est comblé à même le groupe d'applicants qualifiés selon les dispositions de l'article 18.01 de cette convention. Les salariés qui appliquent ont alors droit à un essai de sept (7) jours pour se qualifier sur la tâche (ou une période plus longue après entente mutuelle) pour le scieur, pour lequel la période d'essai sera de vingt (20) jours). Un salarié qui ne peut se qualifier a droit de retourner à son emploi précédent sans perte d'ancienneté ou d'autres bénéfices.

18.03 Lors de rappel, un salarié est avisé par écrit à sa dernière adresse et copie adressée au syndicat au plus tard une semaine avant la date à laquelle il doit se rapporter au travail. Les salariés doivent accuser réception de cet avis au moins trois (3) jours avant la date d'ouverture et se rapporter au travail à la date spécifiée, à moins que d'autres arrangements aient été faits par écrit.

18.04 A moins de circonstances incontrôlables, les salariés devant être mis en disponibilité en sont avisés par l'employeur cinq (5) jours à l'avance.

ARTICLE 19 - CONGES DE DECES

19.01 En cas de décès dans la famille immédiate d'un salarié ayant complété sa période de probation l'employeur accordera un maximum allant jusqu'à trois (3) jours de congé consécutifs, avec paie, afin d'assister aux funérailles, pourvu que le salarié assiste effectivement aux funérailles et de plus, pourvu que tels jours d'absence avec permission tombent sur un jour cédulé de travail du salarié et qu'il ne travaille pas effectivement. En d'autres mots, si l'un quelconque des trois (3) jours tombent sur un jour de fête ou lors de la période de vacances du salarié ou lors d'une fin de semaine, les journées de deuil payées seront alors réduites en conséquence. Les trois (3) jours d'absence continue seront le jour des funérailles et les deux (2) jours de calendrier précédant le jour des funérailles. La famille immédiate comprend seulement le conjoint, les enfants, le frère, la soeur, de même que le père et la mère du salarié. Quant au beau-père, la belle-mère, le beau-frère et la belle-soeur, il lui sera accordé une (1) journée afin d'assister aux funérailles, pourvu que le salarié assiste effectivement aux funérailles.

ARTICLE 20 - CONDITIONS GENERALES

20.01 AFFICHAGE: L'employeur mettra à la disposition du syndicat un tableau d'affichage. Aucun avis ne devra être affiché ailleurs que sur le tableau d'affichage officiel. Les bulletins du syndicat devront être signés par un membre du comité du syndicat et être approuvés par le gérant de la scierie ou son représentant dûment autorisé, à moins qu'il ne s'agisse tout simplement de convocation pour des assemblées régulières ou spéciales du syndicat.

- 20.02 L'employeur s'engage à placer des trousseaux de premiers soins aux endroits stratégiques.
- 20.03 Tous les casques de sécurité exigés par l'employeur devront être fournis et payés par ce dernier, tels casques devront être remis au départ, sinon ils seront déduits de la dernière paie.
- 20.04 ASSURANCE-GROUPE: L'employeur s'engage à maintenir le plan d'assurance-groupe au même taux et aux mêmes bénéficiaires.
- 20.05 Le syndicat consent à coopérer avec l'employeur pour la prévention des accidents, l'observance des règlements concernant la sécurité, la santé, la prévention du feu et l'élimination des absences.
- 20.06 AVIS: A moins de stipulations contraires, tout avis qu'une partie désire donner à l'autre partie devra être adressé par courrier affranchi et recommandé et tel que ci-après:

L'EMPLOYEUR:

Commonwealth Plywood Co. Ltd.
 Division Bois Pontiac
 Rapides des Joachims, Québec, KOJ 2H0
 A l'attention du Directeur général
 Copie envoyée à Ste-Thérèse, Qué.

LE SYNDICAT:

Le Syndicat des Employés de
 Commonwealth Plywood Co. Ltd. de Rapides des Joachims
 Rapides des Joachims, Québec
 KOJ 2H0

20.07 VALIDITE:

Il est entendu que toute et chacune des clauses de la présente convention qui pourraient au cours de la durée de cette convention aller à l'encontre d'une loi provinciale ou fédérale, deviendront automatiquement nulles et sans valeur, sans affecter la validité des autres clauses.

ARTICLE 21 - ABSENCES

21.01 Les parties conviennent que l'absence sans raison valable est indésirable et non dans le meilleur intérêt de l'employeur ou de ses salariés. Les deux (2) parties acceptent de n'encourager en aucune façon cette pratique.

21.02 Avant d'être absent de son travail, tout salarié devra obtenir une permission de son contremaître ou devra aviser les autorités de l'employeur, en téléphonant à (613) 586-2251 avant 07.00 heures pour ainsi aviser qu'il est incapable de venir travailler et devra mentionner sa raison et le moment de son retour. Si le salarié ne peut aviser l'employeur ainsi, il doit alors aviser un autre salarié afin que celui-ci informe l'employeur ce même jour de l'absence de son compagnon de travail.

ARTICLE 22 - DUREE DE LA CONVENTION

22.01 Cette convention collective de travail prendra effet à compter de la date de signature pour se terminer le 1er août 1987.

22.02 Si l'une ou l'autre des parties désire amender ou renouveler la présente convention, elle devra le faire selon les dispositions de la loi.

EN FOI DE QUOI, les parties aux présentes ont signé
ce 24^e jour de août 1984.

POUR L'EMPLOYEUR:

Jules Leclerc
J. M. Meunier
L. H. Levesque
Suzanne Lamoignon

POUR LE SYNDICAT:

Jean Paul Dupuis
Gerald L'Amour

ANNEXE "A" SALAIRES

Taux minima de salaire en vigueur le:

Classifications	11/07/84	31/12/84	01/06/85	01/10/85	01/02/86	01/08/86
Millwright	8.30	8.55	8.80	9.05	9.30	9.55
Limeur	8.08	8.33	8.58	8.83	9.08	9.33
Classificateur	7.61	7.86	8.11	8.36	8.61	8.86
Opérateur de carylift et de Prentice	7.65	7.90	8.15	8.40	8.65	8.90
Opérateur d'écorceur	7.45	7.70	7.95	8.20	8.45	8.70
Opérateur de scie à ruban (coupe double)	8.15	8.40	8.65	8.90	9.15	9.40
Opérateur de déligneuse	7.45	7.70	7.95	8.20	8.45	8.70
Ebouteur	7.45	7.70	7.95	8.20	8.45	8.70
Opérateur de scie jumelle	7.51	7.76	8.01	8.26	8.51	8.76
Journalier	7.15	7.40	7.65	7.90	8.15	8.40
Pointeur	7.30	7.55	7.80	8.05	8.30	8.55
Opérateur de scie à refendre	7.51	7.76	8.01	8.26	8.51	8.76

N.B. Il est entendu que le classificateur ne sera pas couvert par la présente Convention Collective de Travail s'il est un salarié de la National Hardwood Lumber Association (NHLA) ou de la Canadian Lumbermen's Association (CLA) ou l'équivalent.

Le millwright peut être appelé à agir comme limeur.