

NOM

NO

06726-4

C.A.E. 2513 NO.CONV. 67264
AFFIL. 12 NB.EMPL. 55
EMP.COUV. 0 ET.GEOD. 84470 80
PERS.VIS. 7 NO.ACC. M25379001
DATE ENR.841112

A. N° (10014-07)

DÉPÔT

Dépôt N°: 8409070

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 06726-H

Objet	<input type="checkbox"/> 1 ^{ère} convention <input checked="" type="checkbox"/> Renouvellement <input type="checkbox"/> Entente <input type="checkbox"/> Autres	Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances	M-25379-01		
Date	Signature: 84-07-11 Réception: 84-08-27	Durée	Du: 84-07-01 Au: 87-06-30	Nombre de salariés régis par la convention collective	55

Association	Employeur
<input type="checkbox"/> Déposant Association des Travailleurs de la Scierie de Landrienne Inc a/s Scierie Landrienne Inc 389 Chemin du Moulin Landrienne, Qué JOY 1V0	<input checked="" type="checkbox"/> Déposant Scierie Landrienne Inc Att.: M. Luc Dufour, Contrôleur Chemin du Moulin Landrienne, Qué JOY 1V0
<input type="checkbox"/> Déposant, si autre que les parties	Région: 08-03 Activité: 2513 (5) Affiliation: 10

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

Pour le commissaire général du travail

Signature	Date
Pierrette David /sg	84-09-06

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

RECHERCHE

25379-01(10014-07)

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

ENTRE



**SCIERIE
LANDRIENNE** inc.

Usine de sciage et de rabotage
Landrienne, Abitibi-Est, Qué.

ET

**L'ASSOCIATION
DES TRAVAILLEURS
DE LA SCIERIE
LANDRIENNE INC.**
Landrienne, Abitibi-Est, Qué.

ACCREDITATION M-10014-07

En vigueur du 1er juillet 1984 au 30 juin 1987

COPIE CONFORME

Ass. des Travaill'leurs
de la Scierie Landrienne Inc.
Par: Jacques André Pres.
Par: Albert Boutin Négociateur

Scierie Landrienne Inc.
Par: [Signature]
Président

92 11 27

TABLES DES MATIERES

CHAPITRES	PAGES
But général	2
Reconnaissance	2
Droits de la direction	4
Continuité de travail	5
Semaine normale de travail et surtemps	5
Surtemps	7
Alternance des équipes	9
Salaires	9
Paie	12
Sécurité syndicale	13
Représentation syndicale	15
Accomodation des griefs	16
Ancienneté	20
Mouvement de main d'oeuvre	22
Vacances et congé payés	25
Paie de vacances	25
Date du paiement	27
Fêtes chômées et payées	27
Congés de décès	30
Conditions générales	31
Assurance-goupe	32
Affichage	32
Privilèges	32

Discipline	33
Renvoi	34
Dossier de discipline	35
Validité	36
Durée de la convention	36
Fumage	36
Pénalités encourues et prévues	37
Bon d'achat pour les chaussures	38
Chapeaux de sécurité	38
Echelles des salaires	
Usine de sciage	39-40
Usine de rabotage	41
Lettre d'entente	42

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

entre

LA SCIERIE LANDRIENNE INC.

Usine de sciage et de rabotage
Landrienne, Abitibi-Est, Qué.

et

**L'ASSOCIATION DES TRAVAILLEURS
DE LA SCIERIE LANDRIENNE INC.**

Landrienne, Abitibi-Est, Qué.

ACCREDITATION M-10014-07

En vigueur du 1er juillet 1984 au 30 juin 1987

ARTICLE 1 - BUT GENERAL

1.01 Le but général de cette convention est de favoriser l'intérêt mutuel de la Compagnie et de l'employé par la négociation collective ordonnée et par le règlement des différends, ainsi que promouvoir l'exploitation profitable de l'entreprise par des méthodes propres à assurer le plus possible la sécurité des employés, l'économie des opérations, la qualité et le volume de la productivité, la propreté de l'usine et la protection de la propriété.

ARTICLE 2 - RECONNAISSANCE

2.01 La Compagnie reconnaît que l'Association a dûment été accréditée par le Ministère du Travail et de la Main d'Oeuvre, en date du 17 janvier 1974 comme agent négociateur pour représenter les employés en conformité avec l'accréditation, aux fins de conclure une convention collective de travail, le tout conformément aux dispositions du code du Travail.

2.02 La présente accréditation s'applique aux préposés à la scierie et au moulin à planer de Landrienne, Abitibi-Est, Qué.

2.03 Pour être considéré comme surveillant ou contremaître, un employé doit dans l'exercice de ses fonctions, répondre aux exigences suivantes:

- a) avoir continuellement la charge d'une section de l'opération;
- b) pouvoir autoriser ou faire des recommandations pertinentes quant à la promotion, à la mise en disponibilité ou au licenciement d'un employé.
- c) posséder suffisamment d'autorité pour engager la Compagnie en matière de grief avec l'Association.

Ne pas accomplir les tâches qui incombent aux employés dont il a la charge de surveiller. Néanmoins, lorsqu'il se produit une panne ou toute

autre urgence ou pour des raisons d'entraînement, il est entendu qu'il remplit les mêmes fonctions que les employés qui sont sous sa surveillance. Une fois ceci fait, il reprend ses fonctions de surveillant.

Lors d'une diminution des opérations ou arrêt de travail, les contremaîtres ou les surveillants pourront accomplir des tâches autre que leur travail régulier, en autant que ce travail ne dépasse pas une semaine.

ARTICLE 3 - DROITS DE LA DIRECTION

3.01 Tous les pouvoirs de direction, à moins d'être expressément limités par la présente convention, sont réservés et conférés exclusivement à la Compagnie.

3.02 Si un employé prétend avoir été injustement traité ou discipliné sans cause valable, il pourra soumettre son cas pour en être décidé

SCIERIE LANDRIENNE INC.

GASTON DUMAS, Vice-président,
Directeur, général.

REJEAN BOISVERT, Vice-président, production
LUC DUFOUR, Contrôleur.

2) Toutes les clauses normatives resteront les mêmes excepté la clause 11.01 paragraphe C ou le mot "exclusif" sera rayé.

A noter que l'ajustement de salaire est rétroactif au 1er juillet 1984 et que cet ajustement vous sera remis après les vacances ainsi qu'une copie de la nouvelle convention sera distribuée à tous les employés régis par cette convention dès qu'elle sera disponible

Nous espérons que cette entente sera à la satisfaction de tous et vous souhaitons "BONNES VACANCES" !

**L'ASSOCIATION DES TRAVAILLEURS DE
SCIERIE LANDRIENNE INC.**

GILBERT BOUTIN
MAURICE SIMARD
DOMINIC FORGET
GHISLAIN AUDETTE
JACQUES BERTRAND, Président.
ROGER LEFEBVRE, Vice-président.

conformément à la procédure des griefs.

ARTICLE 4 - CONTINUITE DE TRAVAIL

4.01 Il ne devra y avoir ni grève, ni contre-grève, ni ralentissement de travail partiel ou général, ni arrêt spontané de travail ou toute autre interruption similaire de travail pendant la durée de cette convention. L'Association ne devra pas impliquer la Compagnie dans aucune controverse ou dispute qui pourrait survenir en dehors des cadres de cette convention.

**ARTICLE 5-
SEMAINE NORMALE DE TRAVAIL ET
SURTEMPS**

5.01 a) **USINE DE SCIAGE**

La semaine normale de travail est de quarante-cinq (45) heures réparties comme suit:

EQUIPE DE JOUR

Du Lundi au Vendredi inclusivement

Neuf (9) heures: 7:00 à 17:00 heures
avec arrêt d'une (1) heure pour le dîner.

EQUIPE DE NUIT

Du Lundi au Vendredi matin inclusive-
ment.

Dix (10) heures: 19:00 à 6:00 heures
avec arrêt d'une (1) heure pour le repas de
nuit.

Vendredi soir: cinq (5) heures
19:00 à 24:00 heures.

b) USINE DE RABOTAGE

La semaine normale de travail est de quarante-
cinq (45) heures réparties comme suit:

EQUIPE DE JOUR

Du Lundi au Vendredi inclusivement
neuf (9) heures: 7:00 à 17:00 heures
avec arrêt d'une (1) heure pour le dîner

L'entente de la convention est pour une durée de
trois (3) ans, soit du 1er juillet 1984 au 30 juin
1987 avec les changements sur la convention qui
se terminait le 30 juin 1984, soit l'accréditation
M-10014-07.

1) Les augmentations de salaire seront les sui-
vantes:

1ère année:
du 1er juillet 1984 au 30 juin 1985:
0.65\$/heure.

2ème année:
du 1er juillet 1985 au 30 juin 1986:
0.70\$/heure.

3ème année:
du 1er juillet 1986 au 30 juin 1987:
0.80\$/heure.

Ce qui fait un total de 2.15\$ l'heure pour les
trois (3) ans, soit environ vingt-deux (22%)
pourcent au total d'augmentation.

Tous les employés qui occupent un poste non spécifié sur la liste ci-haut et qui sont régis par la présente convention de travail reçoivent l'augmentation équivalente au taux alloué et à la même date que les autres employés.

EN FOI DE QUOI LES PARTIES ONT SIGNE A LANDRIENNE LE ONZIEME JOUR DE JUILLET MIL NEU CENTE QUATRE-VINGT-QUATRE (11 juillet 1984).

Landrienne, 11 juillet 1984.

La présente est pour confirmer l'entente survenue entre l'Association des Travailleurs de Scierie Landrienne Inc. représenté par: Gilbert Boutin, Maurice Simard, Dominic Forget et Ghislain Audette.

et
SCIERIE LANDRIENNE INC. représentée par:
Réjean Boisvert, Gaston Dumas et Luc Dufour.

EQUIPE DE NUIT

Du Lundi au Vendredi matin inclusivement
Dix (10) heures: 19:00 à 6:00 heures
avec arrêt d'une (1) heure pour le repas de nuit
Vendredi soir (5) heures
19:00 à 24:00 heures

c) S'il advenait nécessaire d'effectuer un changement dans les heures ci-dessus mentionnées, elles pourront être modifiées après entente entre les parties.

5.02 SURTEMPS

Les employés reçoivent taux et demi de leur salaire régulier pour le temps autorisé qu'ils travaillent ainsi qu'il suit:

a) au-delà des heures de la journée normale de travail.

b) au-delà des heures de la semaine normale de travail.

c) lors de n'importe quel congé statuaire en plus de sa paie de congé.

Les employés reçoivent taux double de leur salaire régulier pour le temps autorisé qu'ils travaillent ainsi qu'il suit:

d) Le dimanche

Une seule des dispositions ci-dessus peut s'appliquer à la fois pour des heures supplémentaires travaillées.

5.03 Tout employé qui se présente au travail et qui est appelé à travailler moins longtemps que la journée régulière aura droit à au moins trois (3) 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 comme: foudre, feu, ouragan, le bris de moteur ne sera pas considéré comme un cas fortuit ou une force majeure.

5.04 a) Les employés de jour bénéficient d'une

USINE DE RABOTAGE

Ent. de raboteuse & préposé à l'empilage manuel	9.60	10.25	10.95	11.75
Classificateur seul	10.45	11.10	11.80	12.60
Classificateur deux	10.10	10.75	11.45	12.25
Homme de cour licencié	10.05	10.70	11.40	12.20
Homme de cour non-licencié	9.60	10.25	10.95	11.75
Ajusteur mécanicien	10.30	10.95	11.65	12.45
Opérateur de charriot élévateur	10.30	10.95	11.65	12.45
Opérateur charriot-élévateur moins de six (6) mois	10.05	10.70	11.40	12.20
Ent. de scie à refendre	9.60	10.25	10.95	11.75

Opér. débiteuse à scies circulaires multiples	10.40	11.05	11.75	12.55
Dégageur de débiteuses à scies circulaires multiples	9.75	10.40	11.10	11.90
Opér. de tronçonneuse	10.25	10.90	11.60	12.40
Affuteur	499.50	528.75	560.25	596.25
Aide-affuteur	10.05	10.70	11.40	12.20
Mécanicien-opérateur	10.80	11.45	12.15	12.95
Opéra. écorceur 14"	10.05	10.70	11.40	12.20
Homme à tout faire	9.40	10.05	10.75	11.55
Aide-opérateur écorceur 14"	9.60	10.25	10.95	11.75

— 40 —

période de repos de quinze (15) minutes entre 9:15 et 9:45 et de quinze (15) minutes entre 14:45 et 15:15 heures.

b) Les employés affectés à l'équipe de nuit bénéficieront d'une période de repos de quinze (15) minutes entre 21:15 et 21:45 heures et de quinze (15) minutes entre 3:15 et 3:45 heures. Un avertisseur (flûte) sera installé pour avertir du début et de la fin du quart de jour.

5.05 ALTERNANCE DES EQUIPES

Les équipes alternent toutes les semaines entre les heures de travail de jour et celles de nuit. Ainsi une équipe travaillera le jour la première semaine, travaillera la nuit la semaine suivante reprendra le travail de jour à la troisième semaine et ainsi de suite.

ARTICLE 6- SALAIRES

6.01 Il est convenu qu'aucun employé travaillant à la journée et qui est à l'emploi de la Compagnie

— 9 —

au moment de la signature de cette convention et qui n'a pas changé de classification ne sera rémunéré à un taux inférieur à celui qu'il recevait à la date de la signature de la convention.

6.02 Les salaires sont payés pour chaque heure ou fraction d'heure (aux quinze (15) minutes près) travaillée pour le compte de la Compagnie, conformément aux taux mentionnés à l'annexe "A" qui fait partie intégrante de la présente convention.

6.03 a) Si un employé 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.

b) Si un employé est temporairement transféré sur une tâche comportant un taux de rémunération supérieur à son taux de rémunération ordinaire pour une journée complète et plus, il reçoit le taux de cette tâche.

ECHELLE DES SALAIRES

	Au 30 juin 1984	1er juillet 84 au 30 juin 85	1er juillet 85 au 30 juin 86	1er juillet 86 au 30 juin 87
USINE DE SCIAGE				
Opéra. de chargeuse pivotante (barko)	10.25	10.90	11.60	12.40
Opérateur d'écorceur	10.25	10.90	11.60	12.40
Scieur Scies jumelées à ruban	10.40	11.05	11.75	12.55
Opérateur délignouse	10.05	10.70	11.40	12.20
Ebouteur	9.70	10.35	11.05	11.85
Prépo. à la table de triage	9.40	10.05	10.75	11.55

**ARTICLE 20-
BON D'ACHAT POUR LES CHAUSSURES**

20.01 Un bon d'achat de 75.00\$ dollars sera remis à chaque employé qui aura plus de six (6) mois d'ancienneté à la date du paiement de ce bon. Le bon d'achat sera remis le 1er juillet de chaque année.

20.02 CHAPEAUX DE SECURITE

Le chapeau de sécurité et le protecteur de son seront fournis par l'Employeur pour remplacer ce matériel de sécurité après un usage normal. Pour ce qui est des remplaçants et ceux qui ne sont pas régis par la convention, ils devront remettre ce matériel de sécurité au bureau de la Compagnie à leur départ.

c) Pour les fins d'application des paragraphes a) et b) ci-dessus, le mot "temporairement" signifie une période ne dépassant pas une semaine.

6.04 Si un employé, comme alternative ou congédiement ou pour toute autre raison, est transféré d'une façon permanente sur une autre tâche, il recevra le taux de cette tâche en question.

6.05 S'il devient nécessaire d'ajouter une nouvelle classification, la Compagnie établira un taux de salaire temporaire, pour une durée maximum de trente (30) jours, et ensuite elle négociera un taux de salaire permanent avec l'Association. La rétroactivité sera payée à compter de la première journée ouvrable travaillée à cette nouvelle classification.

6.06 Pendant une période d'entraînement ne dépassant pas trente (30) jours de travail. La Compagnie, pourra faire exécuter, par des ouvrier non qualifiés dont le taux de classification n'est pas le taux de base, des tâches à des taux inférieurs de 10% à ceux prévus pour chaque fonc-

tion. Un tel entraînement ne signifiera pas nécessairement l'emploi de l'ouvrier d'une façon permanente. Toutefois, ce taux inférieur de 10% ne devra pas être moindre que le taux de salaire antérieur de l'ouvrier. S'il s'agit d'un nouvel employé son taux de salaire ne sera pas inférieur au taux de base prévu à l'Annexe "A" de la présente convention.

6.07 PAIE

Les employés reçoivent une paie le jeudi, de chaque semaine.

L'équipe de nuit reçoit sa paie le mercredi soir.

Si la paie est un jour chômé, l'employé reçoit sa paie la journée précédente.

Les détails suivants devront être communiqués aux employés avec leur paie:

19.01 Pendant les périodes de repos et entre les heures de travail, il sera permis de fumer et ce uniquement aux endroits désignés à cette fin. Il est strictement défendu de fumer durant les heures de travail et ce en tout temps, soit dans les usines, les bâtiments, les annexes ou dans les cours à bois.

19.02 PENALITES ENCOURUES ET PREVUES

1ère: Infraction aux règlements: Avertissement sévère.

2ème: Infraction aux règlements: 1 jour de congé sans solde.

3ème: Infraction aux règlements: 3 jours de congés sans solde

4ème: Infraction aux règlements: Congédiement permanent.

ARTICLE 17- VALIDITE

17.01 Il est entendu que toutes 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 18- DUREE

18.01 La présente convention aura une durée de trois (3) ans à compter du 1er juillet 1984 jusqu'au 30 juin 1987 inclusivement. Si l'une ou l'autre partie désire y apporter des modifications, elle devra en aviser l'autre partie par écrit, dans les soixante (60) jours précédant la date de ladite convention.

18.02 Toutes les clauses normatives auront une durée de trois (3) ans.

ARTICLE 19- FUMAGE

- 1) Le nom et le prénom de l'employé;
- 2) La date et la période de paie;
- 3) Le taux de salaire;
- 4) Le temps supplémentaire;
- 5) Les déductions faites
- 6) Le montant net payé.

6.08 Il est entendu que tout employé qui est congédié, renvoyé ou qui laisse son emploi de son propre gré, recevra son salaire à la date de la prochaine paie.

6.09 Un employé à taux horaire, qui est muté à sa propre demande, est rémunéré au taux de l'emploi auquel il est muté.

ARTICLE 7- SECURITE SYNDICALE

7.01 Tout employé qui était membre de l'Association au moment de l'accréditation, qui le devient ou le redevient, doit demeurer membre pour la durée de cette convention.

7.02 Tous les employés régis par la présente con-

vention devront comme condition d'emploi, joindre les rangs de l'Association dans les trente (30) jours ouvrables de leur embauche.

7.03 La Compagnie déduira, après trente (30) jours ouvrables la cotisation régulière et de plus sur présentation d'une autorisation dûment signée par l'employé, déduira le droit d'initiation.

7.04 L'Association avise par écrit la Compagnie du montant de la cotisation mensuelle à prélever du salaire de chaque employé dont l'occupation relève de la compétence de l'Association. Si le montant de la retenue doit être modifié, l'Association en avise la Compagnie par écrit, deux (2) semaines avant l'entrée en vigueur du nouveau taux.

7.05 La remise mensuelle des cotisations se fait au plus tard le 10 du mois suivant et la Compagnie fournit en même temps à l'Association un relevé indiquant pour chaque mois le montant total des retenues ainsi que le nom de chacun des employés à qui les retenues ont été faites.

son représentant lorsqu'après enquête approfondie, la culpabilité de l'employé en cause est établie et que le surveillant responsable ou son représentant est convaincu que le renvoi est le seul moyen de maintenir la discipline.

Toutefois, aucune disposition de la présente convention n'est sensée restreindre ou limiter le droit de la Compagnie de renvoyer des employés pour de justes motifs. L'employé qui a le sentiment d'avoir été puni sans justes motifs a le droit de soumettre sa plainte, par voie du mode établi d'accomodement des griefs, et s'il est découvert qu'il a été suspendu ou renvoyé sans justes motifs, ledit employé réintègre son emploi sans perte de salaire.

16.02 DOSSIER DE DISCIPLINE

Tout rapport disciplinaire est conservé au dossier pour une période de deux (2) ans après quoi il ne peut plus être utilisé contre l'employé.

cause de sa suspension soit étudiée et afin de décider de la mesure disciplinaire appropriée à appliquer après avoir examiné à fond toutes les circonstances qui se rattachent à chaque cas. Un membre du comité de l'Association peut être présent comme témoin, si l'employé le désire.

d) Le surveillant responsable ou son représentant décide de la mesure disciplinaire à appliquer après avoir examiné à fond toutes les circonstances se rattachant à chaque cas. Les peines s'appliquent ainsi qu'il suit:

1) Réprimande personnelle écrite.

2) Suspension du travail sans paie durant une période allant d'un (1) jour à dix (10) jours réguliers de travail. Cette peine doit s'appliquer dans le cas d'une première infraction grave ou d'infractions mineures constantes ou et répétées.

3) **RENVOI:** Cette peine doit s'appliquer sur décision du surveillant responsable ou de

7.06 La Compagnie n'a pas à percevoir de cotisations arriérées: elle est uniquement tenue à retenir chaque mois un montant déterminé, pourvu que le salaire dû et payable à l'employé soit suffisant pour couvrir la retenue.

ARTICLE 8- REPRESENTATION SYNDICALE

8.01 L'Association choisira parmi les employés membres, un comité composé de trois (3) membres, dont l'un agira comme porte-parole de ce comité.

8.02 Un employé, pour pouvoir être membre de ce comité, devra avoir été à l'emploi de la Compagnie pendant une période d'au moins trente (30) jours.

8.03 L'Association devra communiquer à la Compagnie les noms des membres du comité et la tenir au courant des changements de membres avant que la Compagnie ne soit obligée de les reconnaître.

8.04 Il est entendu et convenu que les membres

du comité de l'Association ont des devoirs à remplir au service de la Compagnie. S'ils sont obligés de rencontrer les représentants de la Compagnie au sujet d'un grief pendant les heures de travail, ils ne devront pas quitter leur poste sans obtenir au préalable la permission de leur contremaître, en indiquant la durée de leur absence et devront se rapporter également au contremaître dès leur retour au travail.

ARTICLE 9- ACCOMODEMENT DES GRIEFS

9.01 PREMIERE ETAPE

Les plaintes provenant de l'interprétation ou de l'application de cette convention sont discutées par l'employé accompagné ou non d'un porte-parole de l'Association et le supérieur immédiat contremaître de l'employé. De plus, afin d'éviter que des plaintes mineures ne deviennent des griefs, l'employé concerné, accompagné du porte-parole du comité de l'Association, doit d'abord discuter verbalement de sa plainte avec son supérieur immédiat.

tements ou conditions de travail meilleures que celles prévues dans cette convention, d'une façon temporaire, régulière, ou permanente, sans pour cela s'engager à maintenir ces salaires, traitements ou conditions pour l'employé concerné ou pour tout autre employé.

ARTICLE 16- DISCIPLINE

16.01 a) La responsabilité de maintenir la discipline incombe à tous les niveaux du personnel de surveillance. Chaque surveillant a le pouvoir de réprimander ou de suspendre temporairement tout employé sous sa gouverne qui se rend coupable d'une infraction à la discipline.

b) Lorsqu'un surveillant suspend un employé de son service, il doit mettre l'employé concerné au courant des motifs de la suspension.

c) L'employé qui a été suspendu sera avisé de se présenter au bureau du surveillant responsable ou son représentant dans les quarante-huit (48) heures qui suivent la suspension, afin que la

13.04 ASSURANCE-GROUPE

La Compagnie consent à maintenir le plan d'assurance-groupe acceptée par les deux (2) parties et payer moitié-moitié le coût de cette assurance.

13.05 Tous les employés faisant partie de la convention collective seront automatiquement régis par l'assurance-groupe en force.

ARTICLE 14- AFFICHAGE

14.01 Aucun avis ne devra être affiché ailleurs que sur les tableaux d'affichage officiels. L'Association devra obtenir la permission du représentant de la Compagnie avant d'afficher tel avis ou matériel.

ARTICLE 15- PRIVILEGES

15.01 La Compagnie pourra payer des salaires supérieurs ou accorder à ses employés des trai-

DEUXIEME ETAPE

Si une plainte est soumise, par écrit, au contre-maître en dedans de dix (10) jours de l'évènement qui cause le mécontentement, elle est alors considérée comme un grief. Aucun grief n'est reconnu à moins que l'employé concerné ne suive cette procédure. La procédure du règlement des griefs ne peut avoir comme résultat de priver un employé de son droit de discuter de ses problèmes personnellement avec n'importe lequel représentant de la Compagnie.

TROISIEME ETAPE

Si le contremaître ne peut régler le grief de façon satisfaisante dans les deux (2) jours qui suivent le jour où le grief a été reçu par écrit, ce grief doit être soumis par le président de l'Association (ou son représentant) ou président de la Compagnie (ou son représentant) dans les deux (2) jours qui suivent.

QUATRIEME ETAPE

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 qui suivent la réception par l'Association de la décision rendue par le Président de la Compagnie (ou son représentant).

9.02 La partie qui désire soumettre un litige à l'arbitrage transmet à l'autre partie un avis par 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.

9.03 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 la Compagnie, et un arbitre

ARTICLE 13- CONDITIONS GENERALES

13.01 la Compagnie maintient des organismes ayant pour but de prévenir les accidents, de remédier aux conditions et pratiques insalubres et de prévenir et combattre les incendies. Dans un tel cas, un employé peut s'attendre à être assigné par la Compagnie à n'importe quelle tâche où ses services sont requis.

13.02 L'Association s'engage à seconder les efforts de la Compagnie dans ce domaine.

13.03 a) La Compagnie s'engage à placer des trousseaux de premiers soins aux endroits stratégiques.

b) Les employés devront porter les équipements de sécurité exigés par les règlements reconnus.

c) Pendant les périodes de repos, les employés pourront fumer aux endroits indiqués par la Compagnie.

clause c) ci-dessus, qu'il ne quitte pas son travail avant le dernier jour ouvrable précédent immédiatement la fermeture des opérations et qu'il soit de retour au travail le jour de la réouverture.

12.06 CONGES DE DECES

a) Advenant le décès d'un membre ou simultanément de plus d'un membre de sa famille, un employé a droit à trois (3) jours de congés payés dont l'un sera le jour des funérailles et les deux (2) jours précédents, en autant qu'il s'agisse de jours ouvrables. Par membre de la famille, on entend: le conjoint, le père, la mère, les enfants, les frères et les soeurs.

b) Beau-père, belle-mère. Les travailleurs auront droit à trois (3) jours de congés dont deux (2) seront payés par la partie patronale au taux normal et la troisième journée sera aux frais de de l'employé. Les journées payés sont pour les jours ouvrables.

Une journée sera payée au travailleur lors du décès d'un beau-frère ou d'une belle-soeur si le travailleur doit s'absenter une journée ouvrable.

choisi par l'Association et d'un troisième arbitre qui agit comme président et qui est choisi par les deux autres arbitres.

9.04 Au cas où les deux arbitres ne peuvent s'entendre sur le choix du troisième arbitre, celui-ci est nommé par le Ministère du Travail et de la Main d'Oeuvre de la Province de 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.

9.05 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.

9.06 La fonction du tribunal d'arbitrage est d'interpréter et d'appliquer les stipulations de la convention. Ce tribunal s'occupe seulement de chaque question telle que posée et il n'a aucun pouvoir de changer, d'ajouter ou d'amender cette convention.

9.07 Les dimanches et jours de fêtes chômés ne sont pas compris dans les limites de temps spécifiées ci-dessus. Les limites de temps ci-dessus mentionnées peut être prolongées après entente entre les parties.

ARTICLE 10- ANCIENNETE

10.01 Le mot "ancienneté" désigne le nombre d'années de service continu au crédit d'un employé depuis le 7 mai 1966 ou son dernier embauchage. Lorsqu'un employé perd du temps pour cause de maladie ou accident de travail compensable survenu à la Compagnie, avec certificat médical à l'appui, le service dudit employé continu de s'accumuler jusqu'au temps où il serait normalement mis en disponibilité, mais ce temps n'excède pas douze (12) mois consécutifs.

10.02 Un employé perd toute son ancienneté accumulée s'il est renvoyé pour cause, s'il quitte lui-même, si lors de la réembauche, il refuse une offre d'emploi dans son occupation, s'il ne se présente pas au travail après en avoir été avisé, sauf si le retour en temps en est empêché par des

te entre les parties, être reporté au lundi ou vendredi qui suit ou précède la fête.

c) Pour être éligible aux congés chômés et payés, l'employé doit avoir acquis son statut d'employé régulier, c'est-à-dire être à l'emploi de la Compagnie depuis trente (30) jours consécutifs, avoir travaillé la journée ouvrable qui précède et la journée qui suit immédiatement la fête. Le chiffre de jour sera payé neuf (9h00) heures et le chiffre de nuit sera payé dix (10h00) heures.

L'employé absent pour cause de maladie certifiée et l'employé accidenté compensable depuis moins d'un mois ainsi que l'employé en congé autorisé aura également droit à ces congés chômés et payés.

d) Lorsqu'il y a discontinuité d'opération durant la période des fêtes de Noël et du Jour de l'An, c'est-à-dire entre le 20 décembre et le 4 janvier, l'employé a droit aux jours de congés chômés et payés prévu dans cette période à la condition qu'il satisfasse aux exigences de la

a) Tous les employés régis par la présente convention ont droit à une journée libre, avec paie, à chacun de congés statutaires suivants, à condition de remplir les exigences requises énoncées ci-après:

Jour de l'An
Lendemain de Jour de l'An
Vendredi Saint
Lundi de Pâques
St-Jean Baptiste
Confédération
Fête du Travail
Jour de l'Action de Grâce
Veille de Noël
Noël
Lendemain de Noël
Congé mobile

b) Si l'un ou l'autre de ces congés tombe un samedi ou un dimanche le lundi ou le vendredi qui suit ou précède la fête doit être considéré comme un congé. Si un congé tombe au milieu de la semaine, il pourra également, après enten-

circonstances incontrôlables, avec preuve, ou s'il est mis en disponibilité au-delà de douze (12) mois consécutifs.

10.03 Un nouvel employé est stagiaire jusqu'à ce qu'il ait complété trente (30) jours de travail continu. A la fin de cette période, l'ancienneté de l'employé est établie et devient effective depuis la première journée d'emploi.

10.04 Un employé qui, après avoir été promu à une fonction non couverte par la présente convention collective, se voit de nouveau confier une fonction couverte par ladite accréditation, reprend son rang sur la liste d'ancienneté comme s'il y était toujours apparu et on ajoute les jours qu'il a passé au poste ou fonction non couvert par la présente convention.

10.05 a) La Compagnie est tenue d'afficher au cours du mois de Janvier à chaque année, la liste contenant par ordre alphabétique, pour fins de mouvement de main d'oeuvre, le nom, l'adresse

et le nombre d'années de service de tous les employés assujettis à cette convention.

b) La mise à date de cette liste d'ancienneté est considérée comme définitive par les deux parties trente (30) jours après l'affichage par la Compagnie pendant ces trente (30) jours. Les représentations ne doivent concerner les changements relatifs à la dernière année d'emploi et il appartient aux employés concernés de fournir les preuves pour corriger l'ancienneté sur la liste d'ancienneté.

ARTICLE 11- MOUVEMENT DE MAIN D'OEUVRE

11.01 La Compagnie reconnaît le principe de l'ancienneté. Elle est le facteur déterminant dans les cas de promotion, mutation, mis en disponibilité et de rappel, lorsque tous les facteurs qui constituent l'habileté sont égaux.

11.02 a) Lorsqu'il s'agit de remplir des emplois vacants ou de nouveaux emplois, avant de re-

La Compagnie fermera ses portes pendant deux (2) semaines consécutives entre le 15 juillet et le 15 août pour fins de vacances. La Compagnie gardera à son emploi les employés nécessaires pour fins de réparation durant cette période. Ces employés prendront leurs vacances à une autre date entre le 1er juillet et le 31 août, selon leur ancienneté ou à une date acceptée par les deux parties.

12.03 DATE DU PAIEMENT

Avant son départ pour les vacances, l'employé reçoit l'indemnité due pour la période de congé.

12.04 RESILIATION DU CONTRAT DE TRAVAIL

Lors de la résiliation de son contrat de travail, l'employé reçoit l'indemnité qui lui est due.

12.05 FETES CHOMEES ET PAYEES

QUALIFICATIONS	CONGES	Indemnité
1 jour à 1 an	2 semaines	4%
1 an à 3 ans	2 semaines	5%
3 ans à 6 ans	2 semaines	7%
6 ans à 8 ans	3 semaines	7%
8 ans à 10 ans	4 semaines	8%
10 ans et plus	4 semaines	9%

— 26 —

cruter hors des cadres de l'unité de négociation, la Compagnie accorde la préférence aux employés inclus dans l'unité de négociation, sujet aux dispositions du paragraphe 11.01 ci-dessus, en autant qu'ils ont l'habilité et remplissent les exigences de l'emploi.

b) Les emplois vacants et les nouveaux emplois seront affichés au tableau d'affichage pour une période de deux (2) jours ouvrables. L'avis fournit les renseignements pertinents à savoir:

- 1) Le titre de l'emploi;
- 2) Un énoncé des devoirs à assumer;
- 3) Les exigences requises pour remplir le poste;
- 4) L'endroit.

c) Les employés intéressés à postuler ces emplois devront poser leur candidature par écrit, pendant la période d'affichage. L'appréciation des candidats est du ressort de la Compagnie.

— 23 —

11.03 A moins de circonstances incontrôlables, les employés devant être mis en disponibilité en sont avisés par la Compagnie une semaine à l'avance.

11.04 Les employés désirant quitter leur emploi doivent en aviser la Compagnie une semaine à l'avance et si la séparation se produit à l'approche d'une période de paie, le règlement peut être différé à la période de paie.

11.05 La Compagnie accorde le privilège aux employés, pour fins d'entraînement, de changer de travail respectif à la condition expresse d'avoir obtenu la permission du contremaître pour ce faire.

11.06 Un contremaître ne peut obliger un employé à aller à un autre poste que son poste régulier, à la condition de ne pas nuire à la bonne marche de l'usine. Cependant lors d'un arrêt de travail par bris, électricité ou autre les employés devront accepter de faire un autre travail tel que aider à la réparation, nettoyage, ménage intérieur et extérieur.

— 24 —

11.07 La Compagnie pourra engager des étudiants pendant la période estivale en autant que ces derniers accomplissent un travail qui n'est pas généralement rempli par un employé faisant partie de l'unité de négociation, exception faite de remplacement temporaire n'excédant pas cinq (5) jours ouvrables.

ARTICLE 12- VACANCES ET CONGES PAYES

12.01 EMPLOI CONTINU

Pour fins de ce plan de vacances, un employé est crédité d'une année d'opération continue pour chaque année d'opération au cours de laquelle il a travaillé aussi longtemps que ses services étaient requis. Une année d'opération se définit comme suit: période du 1er septembre d'une année au 31 août de l'année suivante.

12.02 PAIE DE VACANCES

Tout employé régit par la présente convention a droit à des vacances chômées et payées sur la base suivante:

— 25 —

NOM

NO

06726-4

C.A.E. 2513 NO.CONV. 67264
AFFIL. 12 NB.EMPL. 55
EMP.COUV. 0 ET.GEOD. 84470 80
PERS.VIS. 7 NO.ACC. M25379001
DATE ENR.841112

A. N° (10014-07)

DÉPÔT

Dépôt N°: 8409070

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 06726-H

Objet	<input type="checkbox"/> 1 ^{ère} convention <input checked="" type="checkbox"/> Renouvellement <input type="checkbox"/> Entente <input type="checkbox"/> Autres	Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances	M-25379-01		
Date	Signature: 84-07-11 Réception: 84-08-27	Durée	Du: 84-07-01 Au: 87-06-30	Nombre de salariés régis par la convention collective	55

Association	Employeur
<input type="checkbox"/> Déposant Association des Travailleurs de la Scierie de Landrienne Inc a/s Scierie Landrienne Inc 389 Chemin du Moulin Landrienne, Qué JOY 1V0	<input checked="" type="checkbox"/> Déposant Scierie Landrienne Inc Att.: M. Luc Dufour, Contrôleur Chemin du Moulin Landrienne, Qué JOY 1V0
<input type="checkbox"/> Déposant, si autre que les parties	Région: 08-03 Activité: 2513 (5) Affiliation: 10

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

Pour le commissaire général du travail

Signature	Date
Pierrette David /sg	84-09-06

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

RECHERCHE

25379-01(10014-07)

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

ENTRE



**SCIERIE
LANDRIENNE** inc.

Usine de sciage et de rabotage
Landrienne, Abitibi-Est, Qué.

ET

**L'ASSOCIATION
DES TRAVAILLEURS
DE LA SCIERIE
LANDRIENNE INC.**
Landrienne, Abitibi-Est, Qué.

ACCREDITATION M-10014-07

En vigueur du 1er juillet 1984 au 30 juin 1987

COPIE CONFORME

Ass. des Travaill'leurs
de la Scierie Landrienne Inc.
Par: Jacques André Pres.
Par: Albert Boutin Négociateur

Scierie Landrienne Inc.
Par: [Signature]
Président

92 11 27

TABLES DES MATIERES

CHAPITRES	PAGES
But général	2
Reconnaissance	2
Droits de la direction	4
Continuité de travail	5
Semaine normale de travail et surtemps	5
Surtemps	7
Alternance des équipes	9
Salaires	9
Paie	12
Sécurité syndicale	13
Représentation syndicale	15
Accomodation des griefs	16
Ancienneté	20
Mouvement de main d'oeuvre	22
Vacances et congé payés	25
Paie de vacances	25
Date du paiement	27
Fêtes chômées et payées	27
Congés de décès	30
Conditions générales	31
Assurance-goupe	32
Affichage	32
Privilèges	32

Discipline	33
Renvoi	34
Dossier de discipline	35
Validité	36
Durée de la convention	36
Fumage	36
Pénalités encourues et prévues	37
Bon d'achat pour les chaussures	38
Chapeaux de sécurité	38
Echelles des salaires	
Usine de sciage	39-40
Usine de rabotage	41
Lettre d'entente	42

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

entre

LA SCIERIE LANDRIENNE INC.

Usine de sciage et de rabotage
Landrienne, Abitibi-Est, Qué.

et

**L'ASSOCIATION DES TRAVAILLEURS
DE LA SCIERIE LANDRIENNE INC.**

Landrienne, Abitibi-Est, Qué.

ACCREDITATION M-10014-07

En vigueur du 1er juillet 1984 au 30 juin 1987

ARTICLE 1 - BUT GENERAL

1.01 Le but général de cette convention est de favoriser l'intérêt mutuel de la Compagnie et de l'employé par la négociation collective ordonnée et par le règlement des différends, ainsi que promouvoir l'exploitation profitable de l'entreprise par des méthodes propres à assurer le plus possible la sécurité des employés, l'économie des opérations, la qualité et le volume de la productivité, la propreté de l'usine et la protection de la propriété.

ARTICLE 2 - RECONNAISSANCE

2.01 La Compagnie reconnaît que l'Association a dûment été accréditée par le Ministère du Travail et de la Main d'Oeuvre, en date du 17 janvier 1974 comme agent négociateur pour représenter les employés en conformité avec l'accréditation, aux fins de conclure une convention collective de travail, le tout conformément aux dispositions du code du Travail.

2.02 La présente accréditation s'applique aux préposés à la scierie et au moulin à planer de Landrienne, Abitibi-Est, Qué.

2.03 Pour être considéré comme surveillant ou contremaître, un employé doit dans l'exercice de ses fonctions, répondre aux exigences suivantes:

- a) avoir continuellement la charge d'une section de l'opération;
- b) pouvoir autoriser ou faire des recommandations pertinentes quant à la promotion, à la mise en disponibilité ou au licenciement d'un employé.
- c) posséder suffisamment d'autorité pour engager la Compagnie en matière de grief avec l'Association.

Ne pas accomplir les tâches qui incombent aux employés dont il a la charge de surveiller. Néanmoins, lorsqu'il se produit une panne ou toute

autre urgence ou pour des raisons d'entraînement, il est entendu qu'il remplit les mêmes fonctions que les employés qui sont sous sa surveillance. Une fois ceci fait, il reprend ses fonctions de surveillant.

Lors d'une diminution des opérations ou arrêt de travail, les contremaîtres ou les surveillants pourront accomplir des tâches autre que leur travail régulier, en autant que ce travail ne dépasse pas une semaine.

ARTICLE 3 - DROITS DE LA DIRECTION

3.01 Tous les pouvoirs de direction, à moins d'être expressément limités par la présente convention, sont réservés et conférés exclusivement à la Compagnie.

3.02 Si un employé prétend avoir été injustement traité ou discipliné sans cause valable, il pourra soumettre son cas pour en être décidé

SCIERIE LANDRIENNE INC.

GASTON DUMAS, Vice-président,
Directeur, général.

REJEAN BOISVERT, Vice-président, production
LUC DUFOUR, Contrôleur.

2) Toutes les clauses normatives resteront les mêmes excepté la clause 11.01 paragraphe C ou le mot "exclusif" sera rayé.

A noter que l'ajustement de salaire est rétroactif au 1er juillet 1984 et que cet ajustement vous sera remis après les vacances ainsi qu'une copie de la nouvelle convention sera distribuée à tous les employés régis par cette convention dès qu'elle sera disponible

Nous espérons que cette entente sera à la satisfaction de tous et vous souhaitons "BONNES VACANCES" !

**L'ASSOCIATION DES TRAVAILLEURS DE
SCIERIE LANDRIENNE INC.**

GILBERT BOUTIN
MAURICE SIMARD
DOMINIC FORGET
GHISLAIN AUDETTE
JACQUES BERTRAND, Président.
ROGER LEFEBVRE, Vice-président.

conformément à la procédure des griefs.

ARTICLE 4 - CONTINUITÉ DE TRAVAIL

4.01 Il ne devra y avoir ni grève, ni contre-grève, ni ralentissement de travail partiel ou général, ni arrêt spontané de travail ou toute autre interruption similaire de travail pendant la durée de cette convention. L'Association ne devra pas impliquer la Compagnie dans aucune controverse ou dispute qui pourrait survenir en dehors des cadres de cette convention.

**ARTICLE 5-
SEMAINE NORMALE DE TRAVAIL ET
SURTEMPS**

5.01 a) **USINE DE SCIAGE**

La semaine normale de travail est de quarante-cinq (45) heures réparties comme suit:

EQUIPE DE JOUR

Du Lundi au Vendredi inclusivement

Neuf (9) heures: 7:00 à 17:00 heures
avec arrêt d'une (1) heure pour le dîner.

EQUIPE DE NUIT

Du Lundi au Vendredi matin inclusive-
ment.

Dix (10) heures: 19:00 à 6:00 heures
avec arrêt d'une (1) heure pour le repas de
nuit.

Vendredi soir: cinq (5) heures
19:00 à 24:00 heures.

b) USINE DE RABOTAGE

La semaine normale de travail est de quarante-
cinq (45) heures réparties comme suit:

EQUIPE DE JOUR

Du Lundi au Vendredi inclusivement
neuf (9) heures: 7:00 à 17:00 heures
avec arrêt d'une (1) heure pour le dîner

L'entente de la convention est pour une durée de
trois (3) ans, soit du 1er juillet 1984 au 30 juin
1987 avec les changements sur la convention qui
se terminait le 30 juin 1984, soit l'accréditation
M-10014-07.

1) Les augmentations de salaire seront les sui-
vantes:

1ère année:
du 1er juillet 1984 au 30 juin 1985:
0.65\$/heure.

2ème année:
du 1er juillet 1985 au 30 juin 1986:
0.70\$/heure.

3ème année:
du 1er juillet 1986 au 30 juin 1987:
0.80\$/heure.

Ce qui fait un total de 2.15\$ l'heure pour les
trois (3) ans, soit environ vingt-deux (22%)
pourcent au total d'augmentation.

Tous les employés qui occupent un poste non spécifié sur la liste ci-haut et qui sont régis par la présente convention de travail reçoivent l'augmentation équivalente au taux alloué et à la même date que les autres employés.

EN FOI DE QUOI LES PARTIES ONT SIGNE A LANDRIENNE LE ONZIEME JOUR DE JUILLET MIL NEU CENTE QUATRE-VINGT-QUATRE (11 juillet 1984).

Landrienne, 11 juillet 1984.

La présente est pour confirmer l'entente survenue entre l'Association des Travailleurs de Scierie Landrienne Inc. représenté par: Gilbert Boutin, Maurice Simard, Dominic Forget et Ghislain Audette.

et
SCIERIE LANDRIENNE INC. représentée par:
Réjean Boisvert, Gaston Dumas et Luc Dufour.

EQUIPE DE NUIT

Du Lundi au Vendredi matin inclusivement
Dix (10) heures: 19:00 à 6:00 heures
avec arrêt d'une (1) heure pour le repas de nuit
Vendredi soir (5) heures
19:00 à 24:00 heures

c) S'il advenait nécessaire d'effectuer un changement dans les heures ci-dessus mentionnées, elles pourront être modifiées après entente entre les parties.

5.02 SURTEMPS

Les employés reçoivent taux et demi de leur salaire régulier pour le temps autorisé qu'ils travaillent ainsi qu'il suit:

a) au-delà des heures de la journée normale de travail.

b) au-delà des heures de la semaine normale de travail.

c) lors de n'importe quel congé statuaire en plus de sa paie de congé.

Les employés reçoivent taux double de leur salaire régulier pour le temps autorisé qu'ils travaillent ainsi qu'il suit:

d) Le dimanche

Une seule des dispositions ci-dessus peut s'appliquer à la fois pour des heures supplémentaires travaillées.

5.03 Tout employé qui se présente au travail et qui est appelé à travailler moins longtemps que la journée régulière aura droit à au moins trois (3) 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 comme: foudre, feu, ouragan, le bris de moteur ne sera pas considéré comme un cas fortuit ou une force majeure.

5.04 a) Les employés de jour bénéficient d'une

USINE DE RABOTAGE

Ent. de raboteuse & préposé à l'empilage manuel	9.60	10.25	10.95	11.75
Classificateur seul	10.45	11.10	11.80	12.60
Classificateur deux	10.10	10.75	11.45	12.25
Homme de cour licencié	10.05	10.70	11.40	12.20
Homme de cour non-licencié	9.60	10.25	10.95	11.75
Ajusteur mécanicien	10.30	10.95	11.65	12.45
Opérateur de charriot élévateur	10.30	10.95	11.65	12.45
Opérateur charriot-élévateur moins de six (6) mois	10.05	10.70	11.40	12.20
Ent. de scie à refendre	9.60	10.25	10.95	11.75

Opér. débiteuse à scies circulaires multiples	10.40	11.05	11.75	12.55
Dégageur de débiteuses à scies circulaires multiples	9.75	10.40	11.10	11.90
Opér. de tronçonneuse	10.25	10.90	11.60	12.40
Affuteur	499.50	528.75	560.25	596.25
Aide-affuteur	10.05	10.70	11.40	12.20
Mécanicien-opérateur	10.80	11.45	12.15	12.95
Opéra. écorceur 14"	10.05	10.70	11.40	12.20
Homme à tout faire	9.40	10.05	10.75	11.55
Aide-opérateur écorceur 14"	9.60	10.25	10.95	11.75

— 40 —

période de repos de quinze (15) minutes entre 9:15 et 9:45 et de quinze (15) minutes entre 14:45 et 15:15 heures.

b) Les employés affectés à l'équipe de nuit bénéficieront d'une période de repos de quinze (15) minutes entre 21:15 et 21:45 heures et de quinze (15) minutes entre 3:15 et 3:45 heures. Un avertisseur (flûte) sera installé pour avertir du début et de la fin du quart de jour.

5.05 ALTERNANCE DES EQUIPES

Les équipes alternent toutes les semaines entre les heures de travail de jour et celles de nuit. Ainsi une équipe travaillera le jour la première semaine, travaillera la nuit la semaine suivante reprendra le travail de jour à la troisième semaine et ainsi de suite.

ARTICLE 6- SALAIRES

6.01 Il est convenu qu'aucun employé travaillant à la journée et qui est à l'emploi de la Compagnie

— 9 —

au moment de la signature de cette convention et qui n'a pas changé de classification ne sera rémunéré à un taux inférieur à celui qu'il recevait à la date de la signature de la convention.

6.02 Les salaires sont payés pour chaque heure ou fraction d'heure (aux quinze (15) minutes près) travaillée pour le compte de la Compagnie, conformément aux taux mentionnés à l'annexe "A" qui fait partie intégrante de la présente convention.

6.03 a) Si un employé 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.

b) Si un employé est temporairement transféré sur une tâche comportant un taux de rémunération supérieur à son taux de rémunération ordinaire pour une journée complète et plus, il reçoit le taux de cette tâche.

ECHELLE DES SALAIRES

	Au 30 juin 1984	1er juillet 1984	1er juillet 1985	1er juillet 1986
	au 30 juin 1985	au 30 juin 1986	au 30 juin 1987	
USINE DE SCIAGE				
Opéra. de chargeuse pivotante (barko)	10.25	10.90	11.60	12.40
Opérateur d'écorceur	10.25	10.90	11.60	12.40
Scieur Scies jumelées à ruban	10.40	11.05	11.75	12.55
Opérateur délignouse	10.05	10.70	11.40	12.20
Ebouteur	9.70	10.35	11.05	11.85
Prépo. à la table de triage	9.40	10.05	10.75	11.55

**ARTICLE 20-
BON D'ACHAT POUR LES CHAUSSURES**

20.01 Un bon d'achat de 75.00\$ dollars sera remis à chaque employé qui aura plus de six (6) mois d'ancienneté à la date du paiement de ce bon. Le bon d'achat sera remis le 1er juillet de chaque année.

20.02 CHAPEAUX DE SECURITE

Le chapeau de sécurité et le protecteur de son seront fournis par l'Employeur pour remplacer ce matériel de sécurité après un usage normal. Pour ce qui est des remplaçants et ceux qui ne sont pas régis par la convention, ils devront remettre ce matériel de sécurité au bureau de la Compagnie à leur départ.

c) Pour les fins d'application des paragraphes a) et b) ci-dessus, le mot "temporairement" signifie une période ne dépassant pas une semaine.

6.04 Si un employé, comme alternative ou congédiement ou pour toute autre raison, est transféré d'une façon permanente sur une autre tâche, il recevra le taux de cette tâche en question.

6.05 S'il devient nécessaire d'ajouter une nouvelle classification, la Compagnie établira un taux de salaire temporaire, pour une durée maximum de trente (30) jours, et ensuite elle négociera un taux de salaire permanent avec l'Association. La rétroactivité sera payée à compter de la première journée ouvrable travaillée à cette nouvelle classification.

6.06 Pendant une période d'entraînement ne dépassant pas trente (30) jours de travail. La Compagnie, pourra faire exécuter, par des ouvrier non qualifiés dont le taux de classification n'est pas le taux de base, des tâches à des taux inférieurs de 10% à ceux prévus pour chaque fonc-

tion. Un tel entraînement ne signifiera pas nécessairement l'emploi de l'ouvrier d'une façon permanente. Toutefois, ce taux inférieur de 10% ne devra pas être moindre que le taux de salaire antérieur de l'ouvrier. S'il s'agit d'un nouvel employé son taux de salaire ne sera pas inférieur au taux de base prévu à l'Annexe "A" de la présente convention.

6.07 PAIE

Les employés reçoivent une paie le jeudi, de chaque semaine.

L'équipe de nuit reçoit sa paie le mercredi soir.

Si la paie est un jour chômé, l'employé reçoit sa paie la journée précédente.

Les détails suivants devront être communiqués aux employés avec leur paie:

19.01 Pendant les périodes de repos et entre les heures de travail, il sera permis de fumer et ce uniquement aux endroits désignés à cette fin. Il est strictement défendu de fumer durant les heures de travail et ce en tout temps, soit dans les usines, les bâtiments, les annexes ou dans les cours à bois.

19.02 PENALITES ENCOURUES ET PREVUES

1ère: Infraction aux règlements: Avertissement sévère.

2ème: Infraction aux règlements: 1 jour de congé sans solde.

3ème: Infraction aux règlements: 3 jours de congés sans solde

4ème: Infraction aux règlements: Congédiement permanent.

ARTICLE 17- VALIDITE

17.01 Il est entendu que toutes 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 18- DUREE

18.01 La présente convention aura une durée de trois (3) ans à compter du 1er juillet 1984 jusqu'au 30 juin 1987 inclusivement. Si l'une ou l'autre partie désire y apporter des modifications, elle devra en aviser l'autre partie par écrit, dans les soixante (60) jours précédant la date de ladite convention.

18.02 Toutes les clauses normatives auront une durée de trois (3) ans.

ARTICLE 19- FUMAGE

- 1) Le nom et le prénom de l'employé;
- 2) La date et la période de paie;
- 3) Le taux de salaire;
- 4) Le temps supplémentaire;
- 5) Les déductions faites
- 6) Le montant net payé.

6.08 Il est entendu que tout employé qui est congédié, renvoyé ou qui laisse son emploi de son propre gré, recevra son salaire à la date de la prochaine paie.

6.09 Un employé à taux horaire, qui est muté à sa propre demande, est rémunéré au taux de l'emploi auquel il est muté.

ARTICLE 7- SECURITE SYNDICALE

7.01 Tout employé qui était membre de l'Association au moment de l'accréditation, qui le devient ou le redevient, doit demeurer membre pour la durée de cette convention.

7.02 Tous les employés régis par la présente con-

vention devront comme condition d'emploi, joindre les rangs de l'Association dans les trente (30) jours ouvrables de leur embauche.

7.03 La Compagnie déduira, après trente (30) jours ouvrables la cotisation régulière et de plus sur présentation d'une autorisation dûment signée par l'employé, déduira le droit d'initiation.

7.04 L'Association avise par écrit la Compagnie du montant de la cotisation mensuelle à prélever du salaire de chaque employé dont l'occupation relève de la compétence de l'Association. Si le montant de la retenue doit être modifié, l'Association en avise la Compagnie par écrit, deux (2) semaines avant l'entrée en vigueur du nouveau taux.

7.05 La remise mensuelle des cotisations se fait au plus tard le 10 du mois suivant et la Compagnie fournit en même temps à l'Association un relevé indiquant pour chaque mois le montant total des retenues ainsi que le nom de chacun des employés à qui les retenues ont été faites.

son représentant lorsqu'après enquête approfondie, la culpabilité de l'employé en cause est établie et que le surveillant responsable ou son représentant est convaincu que le renvoi est le seul moyen de maintenir la discipline.

Toutefois, aucune disposition de la présente convention n'est sensée restreindre ou limiter le droit de la Compagnie de renvoyer des employés pour de justes motifs. L'employé qui a le sentiment d'avoir été puni sans justes motifs a le droit de soumettre sa plainte, par voie du mode établi d'accomodement des griefs, et s'il est découvert qu'il a été suspendu ou renvoyé sans justes motifs, ledit employé réintègre son emploi sans perte de salaire.

16.02 DOSSIER DE DISCIPLINE

Tout rapport disciplinaire est conservé au dossier pour une période de deux (2) ans après quoi il ne peut plus être utilisé contre l'employé.

cause de sa suspension soit étudiée et afin de décider de la mesure disciplinaire appropriée à appliquer après avoir examiné à fond toutes les circonstances qui se rattachent à chaque cas. Un membre du comité de l'Association peut être présent comme témoin, si l'employé le désire.

d) Le surveillant responsable ou son représentant décide de la mesure disciplinaire à appliquer après avoir examiné à fond toutes les circonstances se rattachant à chaque cas. Les peines s'appliquent ainsi qu'il suit:

1) Réprimande personnelle écrite.

2) Suspension du travail sans paie durant une période allant d'un (1) jour à dix (10) jours réguliers de travail. Cette peine doit s'appliquer dans le cas d'une première infraction grave ou d'infractions mineures constantes ou et répétées.

3) **RENVOI:** Cette peine doit s'appliquer sur décision du surveillant responsable ou de

7.06 La Compagnie n'a pas à percevoir de cotisations arriérées: elle est uniquement tenue à retenir chaque mois un montant déterminé, pourvu que le salaire dû et payable à l'employé soit suffisant pour couvrir la retenue.

ARTICLE 8- REPRESENTATION SYNDICALE

8.01 L'Association choisira parmi les employés membres, un comité composé de trois (3) membres, dont l'un agira comme porte-parole de ce comité.

8.02 Un employé, pour pouvoir être membre de ce comité, devra avoir été à l'emploi de la Compagnie pendant une période d'au moins trente (30) jours.

8.03 L'Association devra communiquer à la Compagnie les noms des membres du comité et la tenir au courant des changements de membres avant que la Compagnie ne soit obligée de les reconnaître.

8.04 Il est entendu et convenu que les membres

du comité de l'Association ont des devoirs à remplir au service de la Compagnie. S'ils sont obligés de rencontrer les représentants de la Compagnie au sujet d'un grief pendant les heures de travail, ils ne devront pas quitter leur poste sans obtenir au préalable la permission de leur contremaître, en indiquant la durée de leur absence et devront se rapporter également au contremaître dès leur retour au travail.

ARTICLE 9- ACCOMODEMENT DES GRIEFS

9.01 PREMIERE ETAPE

Les plaintes provenant de l'interprétation ou de l'application de cette convention sont discutées par l'employé accompagné ou non d'un porte-parole de l'Association et le supérieur immédiat contremaître de l'employé. De plus, afin d'éviter que des plaintes mineures ne deviennent des griefs, l'employé concerné, accompagné du porte-parole du comité de l'Association, doit d'abord discuter verbalement de sa plainte avec son supérieur immédiat.

tements ou conditions de travail meilleures que celles prévues dans cette convention, d'une façon temporaire, régulière, ou permanente, sans pour cela s'engager à maintenir ces salaires, traitements ou conditions pour l'employé concerné ou pour tout autre employé.

ARTICLE 16- DISCIPLINE

16.01 a) La responsabilité de maintenir la discipline incombe à tous les niveaux du personnel de surveillance. Chaque surveillant a le pouvoir de réprimander ou de suspendre temporairement tout employé sous sa gouverne qui se rend coupable d'une infraction à la discipline.

b) Lorsqu'un surveillant suspend un employé de son service, il doit mettre l'employé concerné au courant des motifs de la suspension.

c) L'employé qui a été suspendu sera avisé de se présenter au bureau du surveillant responsable ou son représentant dans les quarante-huit (48) heures qui suivent la suspension, afin que la

13.04 ASSURANCE-GROUPE

La Compagnie consent à maintenir le plan d'assurance-groupe acceptée par les deux (2) parties et payer moitié-moitié le coût de cette assurance.

13.05 Tous les employés faisant partie de la convention collective seront automatiquement régis par l'assurance-groupe en force.

ARTICLE 14- AFFICHAGE

14.01 Aucun avis ne devra être affiché ailleurs que sur les tableaux d'affichage officiels. L'Association devra obtenir la permission du représentant de la Compagnie avant d'afficher tel avis ou matériel.

ARTICLE 15- PRIVILEGES

15.01 La Compagnie pourra payer des salaires supérieurs ou accorder à ses employés des trai-

DEUXIEME ETAPE

Si une plainte est soumise, par écrit, au contremaître en dedans de dix (10) jours de l'évènement qui cause le mécontentement, elle est alors considérée comme un grief. Aucun grief n'est reconnu à moins que l'employé concerné ne suive cette procédure. La procédure du règlement des griefs ne peut avoir comme résultat de priver un employé de son droit de discuter de ses problèmes personnellement avec n'importe lequel représentant de la Compagnie.

TROISIEME ETAPE

Si le contremaître ne peut régler le grief de façon satisfaisante dans les deux (2) jours qui suivent le jour où le grief a été reçu par écrit, ce grief doit être soumis par le président de l'Association (ou son représentant) ou président de la Compagnie (ou son représentant) dans les deux (2) jours qui suivent.

QUATRIEME ETAPE

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 qui suivent la réception par l'Association de la décision rendue par le Président de la Compagnie (ou son représentant).

9.02 La partie qui désire soumettre un litige à l'arbitrage transmet à l'autre partie un avis par 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.

9.03 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 la Compagnie, et un arbitre

ARTICLE 13- CONDITIONS GENERALES

13.01 la Compagnie maintient des organismes ayant pour but de prévenir les accidents, de remédier aux conditions et pratiques insalubres et de prévenir et combattre les incendies. Dans un tel cas, un employé peut s'attendre à être assigné par la Compagnie à n'importe quelle tâche où ses services sont requis.

13.02 L'Association s'engage à seconder les efforts de la Compagnie dans ce domaine.

13.03 a) La Compagnie s'engage à placer des trousseaux de premiers soins aux endroits stratégiques.

b) Les employés devront porter les équipements de sécurité exigés par les règlements reconnus.

c) Pendant les périodes de repos, les employés pourront fumer aux endroits indiqués par la Compagnie.

clause c) ci-dessus, qu'il ne quitte pas son travail avant le dernier jour ouvrable précédent immédiatement la fermeture des opérations et qu'il soit de retour au travail le jour de la réouverture.

12.06 CONGES DE DECES

a) Advenant le décès d'un membre ou simultanément de plus d'un membre de sa famille, un employé a droit à trois (3) jours de congés payés dont l'un sera le jour des funérailles et les deux (2) jours précédents, en autant qu'il s'agisse de jours ouvrables. Par membre de la famille, on entend: le conjoint, le père, la mère, les enfants, les frères et les soeurs.

b) Beau-père, belle-mère. Les travailleurs auront droit à trois (3) jours de congés dont deux (2) seront payés par la partie patronale au taux normal et la troisième journée sera aux frais de de l'employé. Les journées payés sont pour les jours ouvrables.

Une journée sera payée au travailleur lors du décès d'un beau-frère ou d'une belle-soeur si le travailleur doit s'absenter une journée ouvrable.

choisi par l'Association et d'un troisième arbitre qui agit comme président et qui est choisi par les deux autres arbitres.

9.04 Au cas où les deux arbitres ne peuvent s'entendre sur le choix du troisième arbitre, celui-ci est nommé par le Ministère du Travail et de la Main d'Oeuvre de la Province de 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.

9.05 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.

9.06 La fonction du tribunal d'arbitrage est d'interpréter et d'appliquer les stipulations de la convention. Ce tribunal s'occupe seulement de chaque question telle que posée et il n'a aucun pouvoir de changer, d'ajouter ou d'amender cette convention.

9.07 Les dimanches et jours de fêtes chômés ne sont pas compris dans les limites de temps spécifiées ci-dessus. Les limites de temps ci-dessus mentionnées peut être prolongées après entente entre les parties.

ARTICLE 10- ANCIENNETE

10.01 Le mot "ancienneté" désigne le nombre d'années de service continu au crédit d'un employé depuis le 7 mai 1966 ou son dernier embauchage. Lorsqu'un employé perd du temps pour cause de maladie ou accident de travail compensable survenu à la Compagnie, avec certificat médical à l'appui, le service dudit employé continu de s'accumuler jusqu'au temps où il serait normalement mis en disponibilité, mais ce temps n'excède pas douze (12) mois consécutifs.

10.02 Un employé perd toute son ancienneté accumulée s'il est renvoyé pour cause, s'il quitte lui-même, si lors de la réembauche, il refuse une offre d'emploi dans son occupation, s'il ne se présente pas au travail après en avoir été avisé, sauf si le retour en temps en est empêché par des

te entre les parties, être reporté au lundi ou vendredi qui suit ou précède la fête.

c) Pour être éligible aux congés chômés et payés, l'employé doit avoir acquis son statut d'employé régulier, c'est-à-dire être à l'emploi de la Compagnie depuis trente (30) jours consécutifs, avoir travaillé la journée ouvrable qui précède et la journée qui suit immédiatement la fête. Le chiffre de jour sera payé neuf (9h00) heures et le chiffre de nuit sera payé dix (10h00) heures.

L'employé absent pour cause de maladie certifiée et l'employé accidenté compensable depuis moins d'un mois ainsi que l'employé en congé autorisé aura également droit à ces congés chômés et payés.

d) Lorsqu'il y a discontinuité d'opération durant la période des fêtes de Noël et du Jour de l'An, c'est-à-dire entre le 20 décembre et le 4 janvier, l'employé a droit aux jours de congés chômés et payés prévu dans cette période à la condition qu'il satisfasse aux exigences de la

a) Tous les employés régis par la présente convention ont droit à une journée libre, avec paie, à chacun de congés statutaires suivants, à condition de remplir les exigences requises énoncées ci-après:

Jour de l'An
Lendemain de Jour de l'An
Vendredi Saint
Lundi de Pâques
St-Jean Baptiste
Confédération
Fête du Travail
Jour de l'Action de Grâce
Veille de Noël
Noël
Lendemain de Noël
Congé mobile

b) Si l'un ou l'autre de ces congés tombe un samedi ou un dimanche le lundi ou le vendredi qui suit ou précède la fête doit être considéré comme un congé. Si un congé tombe au milieu de la semaine, il pourra également, après enten-

circonstances incontrôlables, avec preuve, ou s'il est mis en disponibilité au-delà de douze (12) mois consécutifs.

10.03 Un nouvel employé est stagiaire jusqu'à ce qu'il ait complété trente (30) jours de travail continu. A la fin de cette période, l'ancienneté de l'employé est établie et devient effective depuis la première journée d'emploi.

10.04 Un employé qui, après avoir été promu à une fonction non couverte par la présente convention collective, se voit de nouveau confier une fonction couverte par ladite accréditation, reprend son rang sur la liste d'ancienneté comme s'il y était toujours apparu et on ajoute les jours qu'il a passé au poste ou fonction non couvert par la présente convention.

10.05 a) La Compagnie est tenue d'afficher au cours du mois de Janvier à chaque année, la liste contenant par ordre alphabétique, pour fins de mouvement de main d'oeuvre, le nom, l'adresse

et le nombre d'années de service de tous les employés assujettis à cette convention.

b) La mise à date de cette liste d'ancienneté est considérée comme définitive par les deux parties trente (30) jours après l'affichage par la Compagnie pendant ces trente (30) jours. Les représentations ne doivent concerner les changements relatifs à la dernière année d'emploi et il appartient aux employés concernés de fournir les preuves pour corriger l'ancienneté sur la liste d'ancienneté.

ARTICLE 11- MOUVEMENT DE MAIN D'OEUVRE

11.01 La Compagnie reconnaît le principe de l'ancienneté. Elle est le facteur déterminant dans les cas de promotion, mutation, mis en disponibilité et de rappel, lorsque tous les facteurs qui constituent l'habileté sont égaux.

11.02 a) Lorsqu'il s'agit de remplir des emplois vacants ou de nouveaux emplois, avant de re-

La Compagnie fermera ses portes pendant deux (2) semaines consécutives entre le 15 juillet et le 15 août pour fins de vacances. La Compagnie gardera à son emploi les employés nécessaires pour fins de réparation durant cette période. Ces employés prendront leurs vacances à une autre date entre le 1er juillet et le 31 août, selon leur ancienneté ou à une date acceptée par les deux parties.

12.03 DATE DU PAIEMENT

Avant son départ pour les vacances, l'employé reçoit l'indemnité due pour la période de congé.

12.04 RESILIATION DU CONTRAT DE TRAVAIL

Lors de la résiliation de son contrat de travail, l'employé reçoit l'indemnité qui lui est due.

12.05 FETES CHOMEES ET PAYEES

QUALIFICATIONS	CONGES	Indemnité
1 jour à 1 an	2 semaines	4%
1 an à 3 ans	2 semaines	5%
3 ans à 6 ans	2 semaines	7%
6 ans à 8 ans	3 semaines	7%
8 ans à 10 ans	4 semaines	8%
10 ans et plus	4 semaines	9%

— 26 —

cruter hors des cadres de l'unité de négociation, la Compagnie accorde la préférence aux employés inclus dans l'unité de négociation, sujet aux dispositions du paragraphe 11.01 ci-dessus, en autant qu'ils ont l'habilité et remplissent les exigences de l'emploi.

b) Les emplois vacants et les nouveaux emplois seront affichés au tableau d'affichage pour une période de deux (2) jours ouvrables. L'avis fournit les renseignements pertinents à savoir:

- 1) Le titre de l'emploi;
- 2) Un énoncé des devoirs à assumer;
- 3) Les exigences requises pour remplir le poste;
- 4) L'endroit.

c) Les employés intéressés à postuler ces emplois devront poser leur candidature par écrit, pendant la période d'affichage. L'appréciation des candidats est du ressort de la Compagnie.

— 23 —

11.03 A moins de circonstances incontrôlables, les employés devant être mis en disponibilité en sont avisés par la Compagnie une semaine à l'avance.

11.04 Les employés désirant quitter leur emploi doivent en aviser la Compagnie une semaine à l'avance et si la séparation se produit à l'approche d'une période de paie, le règlement peut être différé à la période de paie.

11.05 La Compagnie accorde le privilège aux employés, pour fins d'entraînement, de changer de travail respectif à la condition expresse d'avoir obtenu la permission du contremaître pour ce faire.

11.06 Un contremaître ne peut obliger un employé à aller à un autre poste que son poste régulier, à la condition de ne pas nuire à la bonne marche de l'usine. Cependant lors d'un arrêt de travail par bris, électricité ou autre les employés devront accepter de faire un autre travail tel que aider à la réparation, nettoyage, ménage intérieur et extérieur.

— 24 —

11.07 La Compagnie pourra engager des étudiants pendant la période estivale en autant que ces derniers accomplissent un travail qui n'est pas généralement rempli par un employé faisant partie de l'unité de négociation, exception faite de remplacement temporaire n'excédant pas cinq (5) jours ouvrables.

ARTICLE 12- VACANCES ET CONGES PAYES

12.01 EMPLOI CONTINU

Pour fins de ce plan de vacances, un employé est crédité d'une année d'opération continue pour chaque année d'opération au cours de laquelle il a travaillé aussi longtemps que ses services étaient requis. Une année d'opération se définit comme suit: période du 1er septembre d'une année au 31 août de l'année suivante.

12.02 PAIE DE VACANCES

Tout employé régit par la présente convention a droit à des vacances chômées et payées sur la base suivante:

— 25 —