

No.

20051-02

NOM

Grosbeak et Kils L'ie

Francine

B.C.G.T.
QUÉBEC

Q 20051-02.

'83 JUL 29 13:31

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL INTERVENUE



ENTRE: GRONDIN ET FILS LTEE
Woburn, P.Q.
GOY 1RO

ci-après appelé: "L'EMPLOYEUR"

ET: SYNDICAT DES TRAVAILLEURS
DU BOIS QVRE DE WOBURN
4765, 1ère Avenue
Charlesbourg, P.Q.
GIG 5E6

ci-après appelée: "L'UNION"

ARTICLE XVII	CONDITIONS GÉNÉRALES	14
ARTICLE XVIII	PARTI D'APPLIQUÉ	15
ARTICLE XIX	MISE A PIED DE L'ARTICLE	16
ARTICLE XX	PRIVILEGES	16
ARTICLE XXI	CORRESPONDANTS	16
ARTICLE XXII	VALABLES	16
ARTICLE XXIII	FIN	16
	ANNEXE "A"	
	ANNEXE "B"	
	ANNEXE "C"	
	LETTRE D'ENTENTE	

ARTICLE I	BUT DE LA CONVENTION	P.	3
ARTICLE II	RECONNAISSANCE		3
ARTICLE III	DROITS DE LA DIRECTION		3
ARTICLE IV	CONTINUITE DE TRAVAIL		4
ARTICLE V	SECURITE SYNDICALE		4
ARTICLE VI	REPRESENTATION SYNDICALE		4
ARTICLE VII	PROCEDURE DE GRIEFS		5
ARTICLE VIII	GRIEF DE L'UNION		6
ARTICLE IX	PRATIQUES INTERDITES		6
ARTICLE X	ANCIENNETE		7
ARTICLE XI	MOUVEMENT DE PERSONNEL		8
ARTICLE XII	JOURS FERIES CHOMES ET PAYES		8
ARTICLE XIII	CONGES ANNUELS PAYES		9
ARTICLE XIV	CONGES SPECIAUX		10
ARTICLE XV	SECURITE D'EMPLOI		11
ARTICLE XVI	TABLEAU D'AFFICHAGE		11
ARTICLE XVII	BONUS D'ASSIDUITE		11
ARTICLE XVIII	SECURITE SOCIALE		12
ARTICLE XIX	DROITS ACQUIS		12
ARTICLE XX	FONCTIONS DE JURE OU TEMOINS		12
ARTICLE XXI	SALLE DE REPOS		12
ARTICLE XXII	CERTIFICAT DE TRAVAIL		13
ARTICLE XXIII	DUREE DE TRAVAIL		13
ARTICLE XXIV	SALAIRES		13
ARTICLE XXV	TEMPS SUPPLEMENTAIRES		14
ARTICLE XXVI	COMITE D'USINE		14
ARTICLE XXVII	CONDITIONS GENERALES		14
ARTICLE XXVIII	PERTE D'ANCIENNETE		15
ARTICLE XXIX	MISE A PIED ET RAPPEL		15
ARTICLE XXX	PRIVILEGES		16
ARTICLE XXXI	CORRESPONDANCE		16
ARTICLE XXXII	VALIDITE		16
ARTICLE XXXIII	DUREE		16

ANNEXE "A"

ANNEXE "B"

ANNEXE "C"

LETTRE D'ENTENTE

Article 1: BUT DE LA CONVENTION

- 1.01 Les buts et les intentions des parties à cette convention, sont de promouvoir et d'améliorer les relations industrielles et économiques, entre les salariés et l'employeur, de permettre les négociations collectives méthodiques et d'exposer la convention fondamentale concernant les taux de rémunération, salaires, heures de travail et les conditions d'emploi qui doivent être observées par les parties aux présentes. Il est entendu par cette convention qu'il est du devoir de l'employeur et de ses salariés de coopérer entièrement, individuellement et collectivement à la réalisation de ces buts et intentions.

Article 2: RECONNAISSANCE

- 2.01 L'employeur reconnaît que l'Union a été dûment accréditée par le Service du Droit d'Association du Ministère du Travail et de la Main d'Oeuvre le 16 mars 1976, comme agent négociateur pour représenter les salariés en conformité de 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 ne s'applique pas aux salariés de bureau, au personnel employé à titre de Gérant, Surintendant, Contremaître ou Représentant de l'employeur dans les relations avec ses salariés, le tout sous réserve de l'accréditation et des dispositions du Code du Travail.
- 2.03 Pour être considéré comme contremaître, un salarié doit, dans l'exercice de ses fonctions, répondre aux exigences suivantes:
- a) Avoir continuellement la charge d'une ou de plus d'une section d'opération;
 - b) Pouvoir autoriser ou faire des recommandations pertinentes quant à la promotion, à la mise en disponibilité ou au licenciement d'un salarié, etc;
 - c) Posséder suffisamment d'autorité pour engager l'employeur en matière de grief avec l'union;
 - d) Ne pas accomplir les tâches qui incombent aux salariés dont il a la charge de surveiller. La présente clause ne s'applique pas dans le cas de dépannage temporaire ou de force majeure.

Article 3: DROITS DE LA DIRECTION

- 3.01 Tous les droits de direction, à moins d'être expressément limités par la présente convention, sont réservés et confiés à l'employeur.
- 3.02 Lors de la mise en application des droits de direction, si un salarié prétend avoir été injustement traité ou discipliné sans cause valable, il peut soumettre son cas conformément à la procédure de règlement des griefs.

Article 4: CONTINUITÉ DE TRAVAIL

- 4.01 Il ne doit y avoir ni grève, ni contre-grève, ni ralentissement de travail partiel ou général, ni arrêt spontané de travail pendant la durée de cette convention, à l'exception des périodes permises par le Code du Travail.

Article 5: SECURITE SYNDICALE

- 5.01 Durant sa période de probation, un salarié doit payer le montant équivalent à la cotisation syndicale régulière hebdomadaire.
- 5.02 A la fin de sa période de probation, un salarié doit acquitter les frais d'entrée prévus, par l'Union et se conformer aux autres dispositions pour devenir et/ou rester membre en règle de l'Union.
- 5.03 Tous les salariés ayant complété leur période de probation doivent comme condition du maintien de leur emploi, payer un montant équivalent à la cotisation syndicale établie par l'Union, à être déduit de leur paye hebdomadaire.
- 5.04 L'employeur accepte de déduire, en conformité avec les dispositions du Code du Travail, les frais d'entrée et de cotisation syndicale, de la paye de tout salarié visé par le certificat d'accréditation et de remettre avant le 15^{ième} jour du mois suivant le mois de la perception, à l'adresse reconnue du bureau de l'Union, 4765, 1^{ère} Avenue, C.P. 7424, Charlesbourg, Québec un chèque payable à l'Union, accompagné d'une liste indiquant le nom des salariés de qui une déduction a été faite, de même que le montant déduit de chacun d'eux. La déduction de la cotisation est hebdomadaire.
- 5.05 Lors de l'embauche, un salarié doit compléter et signer une carte d'adhésion à l'Union, qui lui est présentée par l'employeur. L'Employeur remet les cartes d'adhésion dûment complétées et signées, dans les quinze (15) jours du mois suivant au Syndicat des Travailleurs du Bois Ouvré de Woburn.
- 5.06 Tout salarié qui est en retard dans ses cotisations syndicales, fait l'objet de présentations par l'Union auprès de l'Employeur, qui doit procéder à la déduction des arrérages dès que possible.
- 5.07 Les cotisations et/ou les frais d'entrée déduits au cours d'une année en vertu des articles 5.01, 5.02, 5.03 de la présente convention collective, sont inscrits sur les formules T-4 et TP-4 de déclaration du revenu, pour fins d'impôts de chaque salarié.

Article 6: REPRESENTATION SYNDICALE

- 6.01 Un membre du Comité Exécutif de l'Union dont le nom est transmis à l'Employeur, agit comme porte-parole autorisé de cette Union, de même que le Conseiller-Technique de cette Union.

- 6.02 L'Employeur reconnaît que l'Union peut nommer deux (2) représentants sur le Comité d'usine.
- 6.03 Il est entendu et convenu que les membres du comité d'usine ont des devoirs à remplir au service de l'Employeur. S'ils sont obligés de rencontrer les représentants de l'Employeur au sujet d'un grief, pendant les heures de travail, ils doivent prévenir leur contremaître en indiquant la durée approximative de leur absence et doivent se rapporter également au contremaître dès leur retour au travail.
- 6.04 L'Union doit communiquer à l'Employeur les noms des membres du Comité d'usine et le tenir au courant des changements de membre de comité, avant que l'Employeur ne soit obligé de les reconnaître.
- 6.05 Un agent d'affaires ou un conseiller technique de l'Union, après avoir signalé sa présence auprès du gérant général ou du président, le droit de visiter les lieux de travail durant les opérations.
- 6.06 L'Employeur accorde à pas plus de deux (2) salariés à la fois, un permis d'absence sans paie, pour s'occuper d'affaires syndicales. L'ancienneté continue de s'appliquer. Les absences ainsi permises, ne doivent pas dépasser une (1) semaine au total par année, ni provoquer l'arrêt d'une ligne de production.

Article 7: PROCEDURE DE GRIEFS

- 7.01 Un grief se définit comme étant une mésentente entre l'Employeur et un ou plusieurs de ses salariés, et ayant trait à l'interprétation ou l'application de la présente convention ou une allégation par l'une ou l'autre des parties que la convention est violée ou mal interprétée.
- 7.02 Un salarié qui se croit lésé dans les droits que lui confère la présente convention, doit soumettre son grief au gérant général, seul ou accompagné d'un membre du comité d'usine, par écrit, dans les dix (10) jours ouvrables suivants les faits qui ont donné naissance à son grief.
- 7.03 Si le gérant général ne donne pas de réponse dans les sept (7) jours ouvrables de la réception du grief, ou s'il donne une réponse qui ne satisfait pas le salarié; ce dernier peut référer son grief aux officiers de l'Union, qui peuvent dans un délai de dix (10) jours ouvrables en appeler par écrit au Président
- 7.04 Le Président de la Compagnie doit rencontrer les représentants de l'Union et rendre sa décision dans les quinze (15) jours ouvrables à compter du moment où le cas lui fut soumis. Copie de cette décision est transmise au bureau de l'Union.
- 7.05 Un grief collectif présenté, par l'une ou l'autre des parties, est entendu en commençant à la deuxième étape de cette procédure.

- 7.06 Toutes les décisions qui peuvent être prises conjointement par le Conseiller technique et le Comité d'usine constituant un règlement de grief, lient les deux parties, soient l'Employeur et celui qui a déposé ou qui est l'objet du grief et telle décision est finale.
- 7.07 Si, après avoir épuisé les procédures établies aux paragraphes précédents, les deux parties n'en arrivent pas à une entente, l'une ou l'autre peut recourir à l'arbitrage en vertu du Code du Travail, dans les trente (30) jours qui suivent la fin de la dernière étape.
- 7.08 Les délais de cette procédure sont de rigueur. Ils peuvent toutefois être prolongés par entente écrite entre les parties.
- 7.09 L'arbitre ne peut changer, modifier ou altérer les dispositions de la présente convention, ni y ajouter quoi que ce soit.
- 7.10 La décision de l'arbitre est finale et lie les deux parties concernées. Les honoraires et dépenses de l'arbitre sont divisés également entre les deux parties.
- 7.11 Une erreur technique dans la soumission écrite d'un grief, n'en entraîne pas l'annulation. La rédaction d'un grief est faite à titre d'indication. La partie qui soumet le grief doit s'efforcer de bien exposer la matière dont il s'agit, mais la rédaction du grief de même que la mention des articles ou paragraphes de la convention s'y rapportant peuvent être amendés.
- 7.12 Le Conseiller technique et/ou l'agent d'affaires du syndicat, peut soumettre un grief au nom d'un ou de plusieurs salariés.

Article 8: GRIEF DE L'UNION

- 8.01 Si, par suite de l'application ou de l'interprétation de la présente convention, l'Union comme telle, est lésée sans ses droits et/ou si aucun salarié n'a l'intérêt requis pour formuler tel grief, l'Union peut soumettre un grief par écrit, dans les dix (10) jours du fait à l'origine du grief, au Président.
- 8.02 Le Président doit rendre sa décision par écrit, à l'Union dans les dix (10) jours ouvrables qui suivent la réception du grief. Si la décision ne satisfait pas l'Union ou si elle n'est pas rendue dans le délai prescrit, l'Union doit dans les dix (10) jours ouvrables suivant l'expiration de ce délai, adresser à l'Employeur sa demande d'arbitrage.
- 8.03 La procédure d'arbitrage prévue à l'article VII s'applique dans le présent article.

Article 9: PRATIQUES INTERDITES

- 9.01 L'Employeur ne fait preuve d'aucune discrimination ou contrainte envers un salarié à cause de son

- 9.01 appartenance à l'Union, ou à cause de toute activité syndicale légitime, ou à cause de sa race, langue, couleur, convictions religieuses et politiques.
- 9.02 Aucune sollicitation de membre, aucune perception syndicale ou toute autre activité syndicale, n'a lieu sur la propriété de l'Employeur, à moins d'autorisation de l'Employeur.
- 9.03 Nonobstant ce qui précède, les salariés conservent le droit de converser librement sur toute chose d'intérêt syndical, au cours des périodes de repos, aux heures de repas et au cours des autres périodes libres, en dehors du temps de travail.

Article 10: ANCIENNETE

- 10.01 L'ancienneté est la durée de service continu du salarié pour l'Employeur.
- 10.02 Le nom du salarié n'est pas inscrit sur la liste d'ancienneté tant qu'il n'a pas travaillé un total de soixante (60) jours ouvrables pour l'Employeur et compte à partir de la date d'embauche.
- 10.03 Le nom du salarié à temps partiel n'est pas enregistré sur la liste d'ancienneté tant qu'il n'a pas soixante (60) jours ouvrables de travail sur une période maximum de quatre-vingt-dix (90) jours avec effet rétroactif à la date d'embauche.
- 10.04 Après la période de probation, tous les salariés ont droit aux bénéfices marginaux selon les termes et les conditions de cette convention, ou de tout document ayant trait à de tels bénéfices. Un salarié se voit accorder son ancienneté après sa période de probation tel qu'établi aux articles 10.02 et 10.03.
- 10.05 Un salarié, qui, après avoir été promu à une fonction non couverte par la présente convention et qui dans les trois (3) mois qui suivent une telle promotion 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 passés au poste ou fonction non couverts par la présente convention.
- 10.06 L'Employeur envoie à l'Union, par poste au cours du mois de février de chaque année, une liste contenant par ordre d'ancienneté, pour fins de mouvement de main d'oeuvre, le nom, l'adresse, classification, le taux horaire et la date d'embauche de tous les salariés assujettis à cette convention. Cette liste est également affichée au tableau afin que les salariés en prennent connaissance.

La mise à date de cette liste d'ancienneté est considérée comme définitive par les deux (2) parties, trente (30) jours après sa mise à la poste par l'Employeur à l'adresse de l'Union. A moins que l'Union ne fasse des représentations à l'Employeur pendant ces trente (30) jours, les représentations ne doivent concerner que les changements relatifs à la dernière année d'emploi.

11.01 a) L'Employeur reconnaît le principe de l'ancienneté. Pour l'application de l'ancienneté, dans les mouvements de personnel, les départements sont pris séparément. (Antérieurement, les départements s'appelaient des sections) Les départements sont:

- La scierie
- Le planneur ou rabotage
- La cour
- Le garage
- Le transport, camionnage

11.01 b) Dans les cas de promotion, mutation et rétrogradation pour une durée dont on ne prévoit pas la limite, l'Employeur prend en considération l'ancienneté, l'habileté et la compétence. Si la compétence est relativement égale alors l'ancienneté prévaut.

Tout ceci étant épuisé, ce n'est qu'alors que l'Employeur peut recruter hors des cadres de l'unité de négociation.

11.01 c) S'il y a passage d'un département à l'autre l'Employeur n'est pas lié par le 11.01 b ci-haut.

11.02 Les nouveaux emplois et les emplois vacants seront affichés au tableau pour une période de cinq (5) jours ouvrables. L'avis fournit les renseignements pertinents à savoir:

- 1- le titre de l'emploi et le taux payé;
- 2- un énoncé des devoirs à assumer
- 3- les exigences requises pour remplir le poste;
- 4- l'endroit ou le département.

11.03 Les salariés intéressés à postuler pour ces emplois, doivent poser leur candidature par écrit, pendant la période d'affichage.

11.04 Les salariés qui postulent ont droit à un essai de cinq (5) jours maximum pour se qualifier pour la tâche ou à une période plus longue, après entente mutuelle. Un salarié qui ne peut se qualifier a droit de retourner à son emploi précédent, sans perte d'ancienneté ou d'autres bénéfices.

11.05 Si un salarié obtient un poste suite à un affichage d'un poste, ce salarié ne peut poser sa candidature pour un autre poste avant l'expiration d'une période d'un an, sauf les cas spéciaux, avec entente entre les parties.

11.06 Pour tout mouvement temporaire de personnel causé par une absence, une maladie ou pour cause d'accident, l'article II ne s'applique pas. Il est entendu que si cette situation temporaire devient permanente, l'article II doit s'appliquer.

Article 12: JOURS FERIES CHOMES ET PAYES

12.01 Les jours suivants sont des jours fériés, chomés et payés:

- Le premier jour de l'an;
- Le 2 janvier;
- Le Vendredi Saint;
- Le Lundi de Pâques;
- Le 24 juin;
- Le 1er juillet;

- La fête du Travail;
- Le jour de l'Action de Grâces;
- Le 24 décembre;
- Le jour de Noël;
- Le 26 décembre;
- Le 31 décembre;

- 12.02 L'indemnité afférente à un jour férié est équivalente au taux horaire du salarié, multiplié par le nombre d'heures de la journée normale de travail de l'équipe de jour.
- 12.03 Pour avoir droit à l'indemnité afférente à un jour férié, le salarié doit avoir complété sa période de probation et avoir travaillé durant la journée normale complète qui précède le jour férié et durant celle qui le suit. Une absence permise par la convention ou autorisée par l'Employeur durant l'un de ces jours, ou une absence pour maladie survenue au cours des quinze (15) jours qui précèdent la fête, ainsi qu'un licenciement dans les quinze (15) jours qui précèdent, suivi d'un rappel dans les quinze (15) jours qui suivent le jour férié, n'affectent pas le droit à l'indemnité afférente à ce jour férié.
- 12.04 A l'exception des jours fériés établis par ordonnance et/ou décret du gouvernement provincial et/ou fédéral, les jours fériés qui coïncident avec un samedi sont reportés au vendredi précédent et ceux coïncidant avec un dimanche sont reportés au lundi suivant.
- 12.05 Si une ou plusieurs de ces fêtes arrivent pendant les vacances payées d'un salarié, la ou les fêtes en question est ou sont payées en surplus des congés annuels payés du salarié.

Article 13: CONGES ANNUELS PAYES

- 13.01 La période de référence s'étend du 1er juillet au 30 juin.
- 13.02 Le salarié, qui le 30 juin justifie de moins d'un (1) an de service continu chez l'employeur, doit recevoir un congé payé continu d'un jour par mois de service, sans que la durée éligible du congé n'excède deux (2) semaines. L'indemnité afférente à ce congé est égale à 4% de la rémunération du salarié, durant la période de référence.
- 13.03 Le salarié qui, le 30 juin justifie de un (1) an de service continu chez l'employeur, doit recevoir un congé payé de deux (2) semaines continues. L'indemnité afférente à ce congé est égale à 4% de la rémunération du salarié durant la période de référence.
- 13.04 Le salarié qui, le 30 juin justifie de trois (3) ans de service continu chez l'employeur, doit recevoir un congé payé de deux (2) semaines continues.
- L'indemnité afférente à ce congé est égale à 5% de la rémunération du salarié durant la période de référence.

- 13.05 Le salarié qui, le 30 juin justifie de six (6) ans de service continu chez l'employeur, doit recevoir un congé payé de deux (2) semaines continues. L'indemnité afférente à ce congé est égale à 6% de la rémunération du salarié durant la période de référence.
- 13.06 Le salarié qui, le 30 juin justifie de dix (10) ans et plus de service continu chez l'employeur, doit recevoir un congé payé de deux (2) semaines continues. L'indemnité afférente à ce congé est égale à 7% de la rémunération du salarié durant la période de référence.
- 13.07 Le salarié qui, le 30 juin justifie de douze (12) ans et plus de service continu chez l'employeur doit recevoir un congé payé de deux (2) semaines continues. L'indemnité afférente à ce congé est égale à 8% de la rémunération du salarié durant la période de référence.
- 13.08 Lorsque l'emploi d'un salarié prend fin, il doit toucher l'indemnité afférente aux vacances, si elles n'ont pas été prises.
- 13.09 L'indemnité afférente aux vacances payées doit être versée au salarié avant son départ pour vacances.
- 13.10 Les vacances sont prises par tous les salariés durant les deux (2) dernières semaines complètes du mois de juillet de chaque année en même temps que ceux de la construction.
- 13.11 Un salarié qui à la demande de l'employeur est appelé à travailler durant la période de vacances annuelles, sera rémunéré à son taux horaire régulier, majoré de 50% pour toutes les heures ou fraction d'heures travaillées durant la période de vacances.

Cependant dans les cas des préposés à la maintenance, garage et des mécaniciens de machines fixes, le travail se fera à taux régulier et les vacances après entente avec l'employeur, pourront être prises dans une autre période.

Article 14: CONGES SPECIAUX

- 14.01 Tout salarié ayant complété sa période de probation aura droit à trois (3) jours de congés payés:
- 14.02 - Lors du décès de son conjoint, père, mère, un de ses enfants, frère, soeur.
- Tout salarié ayant complété sa période de probation aura droit à deux (2) jours de congés payés:
- a) Lors du décès de ses beaux-parents;
b) Lors de son mariage, s'il se marie en dehors de sa période de vacances.
- 14.03 Tout salarié ayant terminé sa période de probation, aura droit à un (1) jour de congé payé:
- a) Lors de la naissance d'un de ses enfants;
b) Lors de l'adoption d'un enfant;
c) Lors du décès de ses grands-parents, beau-frère ou belle soeur.

- 14.03 Les congés mentionnés aux articles 14.01, 14.02 a) b) c) ne seront payés que s'ils tombent un jour ouvrable et en autant qu'ils soient pris entre le décès et l'enterrement.
- 14.04 Lors du décès d'un salarié, quatre (4) salariés assisteront aux funérailles, si les besoins exigent des porteurs et ceci sans perte de salaire.

Article 15: SECURITE D'EMPLOI

- 15.01 L'Employeur peut réprimander, suspendre ou congédier tout salarié pour une cause juste et suffisante.
- 15.02 Les mesures disciplinaires sont appliquées selon la gravité ou la fréquence des offenses et prennent forme de réprimande écrite, de suspension, de congédiement.
- 15.03 Toute mesure disciplinaire doit être portée par écrit à la connaissance du salarié concerné, avant d'être portée à son dossier.
- 15.04 Nul salarié ne peut être suspendu et/ou congédié sans avoir reçu au préalable, deux (2) avis écrits lui reprochant une ou des infractions précises sur sa conduite, son travail ou pour tout autre manquement à un règlement ou à une disposition de la présente convention. Copie à ces avis sont transmises à l'Union.
- 15.05 Six (6) mois après la date d'émission d'un premier ou deuxième avis écrit, ceux-ci seront rayés du dossier du salarié, s'il n'y en a pas d'autres d'émis pendant cette période de six (6) mois.
- 15.06 Tout salarié peut, après avoir pris rendez-vous, consulter son dossier.
- 15.07 Si un salarié signe un avis de mesure disciplinaire, il le fait pour reconnaître la réception de l'avis. Advenant qu'il refuse de le signer, l'avis lui sera expédié par courrier. Copie de cet avis sera également expédiée à l'Union.
- 15.08 Nul salarié ne peut faire l'objet de plus d'un avis de mesure disciplinaire durant une journée de travail.

Article 16 TABLEAU D'AFFICHAGE

- 16.01 L'Employeur s'engage à fournir un tableau d'affichage dans un endroit convenable, pour les avis et communications de l'Union.
- 16.02 Copies de ces avis et communications doivent être transmises à l'Employeur.

ARTICLE 17 BONUS D'ASSIDUITE

- 17.01 La compagnie accorde à chaque année, dans les quinze (15) jours qui suivent le trente (30) septembre, la somme forfaitaire équivalente à 4 jours de travail au taux du 30 septembre. Ce montant est calculé au prorata des mois travaillés par chaque salarié entre le premier (1er) octobre et le trente (30) septembre de l'année suivante.
- Les absences suivantes n'affectent pas le calcul: congés payés, jours fériés payés, absences pour maladie (jusqu'à 5 jours consécutifs dans 3 mois) congés sociaux, arrêt dus à une cause hors du contrôle de l'employeur,

(ex. manque d'énergie, bris), congés pour activités syndicales en vertu de la convention collective.

Article 18: SECURITE SOCIALE

- 18.01 L'Employeur maintient en vigueur le plan d'assurance-groupe avec une participation de cinquante (50%) pour cent pour l'employeur et cinquante pour cent (50%) pour le salarié.
- 18.02 Ledit plan est obligatoire pour tous les salariés régis par la présente convention.
- 18.03 En conséquence, tous lesdits salariés régis par la présente convention, signent dès leur embauche, la formule d'adhésion audit plan.
- 18.04 L'Employeur, toutefois, ne déduit la prime audit plan, qu'après que le salarié a complété soixante (60) jours de service avec l'Employeur.
- 18.05 L'Employeur ne peut mettre en vigueur un plan d'assurance groupe, sans l'accord des représentants autorisés du Syndicat.
- 18.06 Lorsqu'un salarié est victime d'un accident de travail, il ne doit subir aucune diminution de ses heures cédulées pour la journée de l'accident.
- 18.07 Lors d'un accident, l'Employeur s'engage à assurer le transport et/ou les frais de transport du salarié accidenté, soit à l'hôpital, chez un médecin ou chez lui.

Article 19 DROITS ACQUIS

- 10.01 La convention collective ne doit pas être considérée comme ayant abrogé quelque condition de travail qui soit actuellement en vigueur, quoique non stipulée à la convention, sauf celles que ses dispositions modifient. Telle condition de travail est maintenue.

Article 20 FONCTIONS DE JURE OU TEMOINS

- 20.01 Lorsqu'un salarié sera appelé à servir comme juré, il recevra la différence entre ses honoraires de juré et le salaire qu'il aurait reçu, s'il avait rempli ses fonctions normales, sur production des pièces justificatives.
- 20.02 Un salarié convoqué comme juré mais qui n'est pas effectivement choisi pour cette fonction, recevra la différence entre les honoraires reçus de la Cour et le salaire qu'il aurait reçu s'il avait rempli ses fonctions normales, sur production des pièces justificatives.
- 20.03 Tout salarié convoqué comme témoin par subpoena dans une cause civile ou criminelle, recevra la différence entre ses honoraires de témoin et le salaire qu'il aurait reçu s'il avait rempli ses fonctions normales, sur production des pièces justificatives, incluant le temps passé à la Cour.

Article 21 SALLE RE REPOS

- 21.01 Une salle adéquate pour le repos, sera fournie. Les salariés coopéreront avec l'Employeur afin de maintenir cette salle de repos dans des conditions de propreté et d'hygiène.

Article 22: CERTIFICAT DE TRAVAIL

- 22.01 A l'expiration et/ou à la fin du contrat de travail, un salarié peut exiger que l'Employeur lui délivre un certificat de travail faisant état exclusivement de la nature et de la durée de son emploi, du début et de la fin de l'exercice de ses fonctions ainsi que du nom et de l'adresse de l'employeur. Le certificat ne peut faire état de la qualité du travail ou de la conduite du salarié.

Article 23: DUREE DE TRAVAIL

- 23.01 Pour fins d'application et/ou d'interprétation de la présente convention, le quart de jour signifie la cédule normale de travail comprise entre 7:00 heures et 17:00 heures, du lundi au vendredi inclusivement.
- 23.02 Pour fins d'application et/ou d'interprétation de la présente convention, le quart de soir et/ou de nuit, signifie la cédule normale de travail comprise entre 18:45 heures et 6:15 heures, du lundi au vendredi matin inclusivement.
- 23.03 Le salarié a droit pour chaque quart de travail, à une période non rémunérée d'une (1) heure minimale pour le repas.
- 23.04 Vers le milieu de chaque période de travail, le salarié a droit à une pause de dix (10) minutes avec paie.
- 23.05 Si un salarié est assigné temporairement à une fonction dont le salaire est plus élevé que celui de son emploi habituel, ce salarié est rémunéré au salaire le plus élevé pour le temps travaillé à cette occupation temporaire, pourvu que ledit travail soit pour une (1) journée complète.
- 23.06 Si un salarié est assigné temporairement à une fonction dont le salaire est moins élevé que celui de son emploi habituel, son salaire n'est pas diminué.
- 23.07 Lorsqu'il y a arrêt de travail pour une cause autre que force majeure, et quand le salarié est rappelé au travail durant le même quart, le salarié sera rémunéré pour un minimum de quatre (4) heures de travail à son taux régulier.
- 23.08 Tout salarié qui a terminé son quart de travail et qui est rappelé au travail, a droit à une rémunération minimum de trois (3) heures, à son taux régulier de salaire.

Article 24: SALAIRES

- 24.01 Pendant la durée de la présente convention, L'Employeur paie à ses salariés, le salaire prévu aux annexes.
- 24.02 Les salaires sont payés pour chaque heure ou fraction d'heures travaillée pour le compte de l'employeur, conformément aux annexes.

24.03 Paies;
Les salariés reçoivent leur paie le jeudi de chaque semaine, pour la semaine de travail précédente. Les détails suivants sont communiqués aux salariés avec leur paie:

- 1- Le nom et prénom du salarié;
- 2- La date et la période de paie;
- 3- Le taux de salaire;
- 4- Le temps régulier;
- 5- Le temps supplémentaire;
- 6- Le montant brut;
- 7- Les déductions faites;
- 8- Le montant net payé.

24.04 Tout salarié doit toucher en plus de son taux horaire, une prime de vingt-cinq (\$0.25) sous l'heure, pour chaque heure normale effectuée entre 18:45 heures et 6:15 heures

24.05 En cas d'erreur, dans le calcul de son salaire, le salarié doit en informer le comptable dans la semaine de la réception de sa paye.

Article 25: TEMPS SUPPLEMENTAIRES

25.01 Les heures travaillées avant et/ou après le quart de travail et/ou la semaine normale de travail, entraînent une majoration du taux horaire du salarié de 50%.

25.02 Les heures travaillées le samedi, le dimanche ou un jour férié, chômé et payé, entraînent une majoration du taux horaire du salarié de 100%

25.03 Nonobstant l'article 25.02 de la présente convention collective, l'indemnité afférente pour le premier jour de l'an et le jour de Noël, sera le taux horaire du salarié, majoré de 200% pour les heures travaillées.

25.04 Nonobstant ce qui précède, les articles 25.01 et 25.02 ne s'appliquent pas dans le cas des hommes d'entretien de la scierie.

Article 26: COMITE D'USINE

26.01 Le comité d'usine est composé de deux (2) représentants de l'employeur et de deux (2) représentants de l'Union. Les parties pourront cependant s'adjoindre un troisième représentant si les circonstances l'exigent.

26.02 Le comité d'usine est autorisé à discuter et régler toutes les questions qui relèvent des dispositions de la présente convention et généralement les relations entre l'employeur et les salariés, tenter de régler les griefs avant le recours à la procédure de griefs. Il est aussi autorisé à discuter les conditions de travail en cas de nouvelles classifications ou opérations dans les établissements. Il se réunira dans les cinq (5) jours suivant la demande faite par l'une ou l'autre des parties.

Article 27: CONDITIONS GENERALES

27.01 L'Employeur fournira des imperméables à ceux qui sont appelés à travailler sous la pluie, afin de

les protéger contre les aléas de la température. Ces imperméables seront remis en bon état au contremaître après chaque usage.

- 27.02 L'Employeur ne conclut aucune entente individuelle contraire ou venant en conflit avec les dispositions et les buts de cette convention, avec aucun salarié régit par la présente convention.

Article 28: PERTE D'ANCIENNETE

- 28.01 Un salarié perd son droit d'ancienneté dans les cas suivants:

- a) Lorsqu'il quitte volontairement son emploi;
- b) Lorsqu'il est congédié pour juste cause;
- c) A la suite d'une mise à pied d'une durée égale à son ancienneté maximum 12 mois.
- d) Lorsqu'il refuse de reprendre le travail dans les deux (2) prochains jours qui suivent son rappel au travail;
- e) Lors de toute absence excédant douze (12) mois avec preuve médicale pour accident ou maladie

Article 29: MISE A PIED ET RAPPEL

- 29.01 Pour tout mouvement de personnel, suite à une mise à pied, les départements et les classifications sont administrés séparément. Le passage d'un département à l'autre ou d'une classe à l'autre, si l'Employeur avait besoin de le faire, ce ne serait qu'aux conditions suivantes:

- a) par la mise à pied, un salarié peut aboutir à une fonction supérieure s'il l'a déjà fait de façon régulière et s'il a une ancienneté supérieure à celui qu'il déplace. Cependant au moment des rappels chacun reprend son ancienne fonction.
- b) le salarié prend le salaire de la fonction où il s'en va selon l'annexe "C".

- 29.02 Un salarié mis à pied doit faire connaître à l'Employeur son adresse exacte à la date de sa mise à pied, de même que tout changement d'adresse subséquent.

- 29.03 Les salariés sont rappelés au travail dans l'ordre inverse de leur mise à pied, sujet aux conditions de l'article 29.01.

- 29.04 Lors de tout rappel, suite à une mise à pied n'excédant pas sept (7) jours, tout salarié ainsi rappelé est avisé par téléphone à son dernier numéro connu. Tout salarié ainsi rappelé doit se rapporter au travail à la date convenue,

- 29.05 Dans le cas d'une mise à pied excédant sept (7) jours, tout salarié ainsi rappelé est avisé par écrit et copie adressée à l'Union, à sa dernière adresse connue, cinq (5) jours de calendrier avant la date à laquelle il doit se rapporter. Tout salarié doit accuser réception de cet avis, deux (2) journées franches avant la date de reprise d'emploi et se rapporter au travail à la date spécifiée, à moins que d'autres arrangements aient été faits par écrit.

Article 30: PRIVILEGES

- 30.01 L'Employeur avise l'Union relativement à toutes nouvelles classifications et/ou opérations dans ses établissements et l'Employeur doit négocier avec l'Union relativement à cette nouvelle classification et/ou opération.

Article 31: CORRESPONDANCE

- 31.01 Tout avis par écrit, qu'une partie désire donner à l'autre partie, devra l'être par poste enregistrée et/ou certifiée, affranchi et adressé comme suit:

A L'EMPLOYEUR:

GRONDIN ET FILS LIMITEE,
WOBURN,
P.Q.
GOY 1RO

A L'UNION:

SYNDICAT DES TRAVAILLEURS DU BOIS
OUVRE DE WOBURN
4765, 1ère AVENUE, C.P. 7424
CHARLESBOURG, P.Q.
GIG 5E6

- 31.02 Tout avis ainsi posté sera considéré comme ayant été reçu, quatre (4) jours après la mise à la poste.
- 31.03 L'une ou l'autre des parties peut changer son adresse à n'importe quel temps, en donnant avis de tel changement.

Article 32: VALIDITE

- 32.01 Toute disposition de cette convention qui peut ou pourrait entrer en conflit avec une loi fédérale, provinciale ou municipale présente ou future, un arrêté en conseil, un décret ayant juridiction en semblable matière, deviendra nulle et sans effet, sans affecter la validité des autres dispositions de la présente convention collective.

Article 33: DUREE

- 33.01 La présente convention collective entre en vigueur le jour de sa signature par les parties aux présentes, pour se terminer le 30 septembre 1984.
- 33.02 Les salaires présentement payés aux salariés de l'unité de négociation sont gelés jusqu'au 30 septembre 1983.
- 33.03 Pour la deuxième année de la convention, les parties ouvriront les négociations sur la clause salariale seulement avec les droits qu'accorde le code du Travail.

En foi de quoi, les parties aux présentes
ont signé à Woburn, le _____ jour
du mois de mai 1983.

Pour Grondin et Fils Ltée

Pour le Syndicat des
Travailleurs du Bois
Cuvré de Woburn

1983-7-4

... machines à copier
... la suite de triage
... le bois, nettoyage et attaché
... bois
... pour

... machines fixes
... plieur
... l'abatteuse
... bois
... monte-charge
... de triage

... monte-charge
... chargeuse
... général

... la maintenance
... réparations sur leur camion

A N N E X E "A"ECHELLE DES SALAIRESSECTION (SCIERIE) CLASSIFICATIONTAUX A LA SIGNATURE

Mécaniciens de machines fixes
 Opérateur de monte-charge aidant à mesurer le bois
 Opérateur de monte-charge
 Opérateur de chargeuse
 Opérateur de l'écorceuse
 Opérateur de grande scie
 Claireur de grande-scie
 Alimenteur de scie à refendre
 Claireur de scie à refendre
 Alimenteur de déligneuse
 Opérateur de l'ébouteuse
 Surveillant "machine à copeaux"
 Préposé à la table de triage
 Préposé à la maintenance, Nettoyage et attacher
 les paquets de bois
 Affuteur/limeur

SECTION (RABOTAGE)

Mécanicien de machines fixes
 Alimenteur de planeur
 Opérateur de l'ébouteuse
 Classificateur de bois
 Opérateur de monte-charge
 Préposé "table de triage"

SECTION (COUR)

Opérateur de monte-charge
 Opérateur de chargeuse
 Opérateur/Aide-général

SECTION (GARAGE)

Préposé à la maintenance
 Camionneur "lors de réparations sur leur camion".

A N N E X E "B"ECHELLE DES TAUX AU VOYAGECAMIONNEUR: CAMION - TRACTEUR/REMORQUETAUX A LA SIGNATURECOPEAUX:

Berlin, N.H.	38.00
JAY, Me.	37.00
Runford, Me.	37.00
Skowhegan, Me.	37.00

BOIS DE CONSTRUCTION:

Montréal	67.00
Québec	67.00
St-Jean	67.00
Ste-Marthe sur le Lac	71.00
Sherbrooke / Rock Forest	41.00
Bécancour	50.40
Autre	\$0.12/km

BILLOTS:

Région du Lac Mégantic	23.00
Oxbrow (international)	23.00
Stratton, Me.	24.00
Bingham, Me.	56.00
Jackman, Me.	56.00

ECORCES:

Gilman, VT.

A N N E X E "C"ECHELLE DES TAUX AU VOYAGECAMIONNEUR: CAMION DIX (10) ROUES / STRAIGHT BODYBILLOTS:

Région du Lac Mégantic	18.00
Oxbrow (international)	18.00
Stratton, Me.	18.00
Bingham, Me.	51.00
Jackman, Me.	51.00

A N N E X E "C"

LES CLASSIFICATIONS SONT LES SUIVANTES:

CLASSES:

- 1- Préposé au nettoyage, attacheur, préposé à la table de triage, pileur surveillant de la machine à copeaux ébouteur de planches au planeur.
- 2- Claireur sur la scie principale Alimenteur de planeur.
- 3- Opérateur d'ébouteuse opérateur de l'écorseuse claireur de scie à refendre.
- 4- Opérateur de chargeur de billots opérateur de monte charge.
- 5- Alimenteur de déligneuse alimenteur de scie à refendre classificateur préposé à la maintenance roulant, garage
- 6- Mécanicien de machines fixes.
- 7- Opérateur de grande scie affuteur limeur

A N N E X E "C"

- C .01 Aucun salarié n'est changé de taux de salaire aussi longtemps qu'il accomplit sa fonction actuelle en date de la signature.
- C .02 Désormais, tout nouveau salarié ou tout salarié qui est déplacé à une autre fonction permanente ou temporaire, à l'exclusion des situations de mise à pied, maintient son taux de salaire s'il vient d'une fonction de classe égale.

S'il vient d'une fonction de classe inférieure ou de l'extérieur de la compagnie, il reçoit le taux de la classe immédiatement inférieure au taux de la classe où il s'en va, ou bien il reçoit .20¢ de moins l'heure, le plus bas des deux. Ceci s'applique pour les fonctions de classe 1 à 5 inclusivement.

Pour ce qui est des fonctions des classes 6 et 7 le salarié, dans ces conditions, reçoit .40¢ de moins que le taux horaire officiel (C. 5)

Ces situations durent trois (3) mois, ensuite, le salarié prend le taux de la fonction qu'il accomplit.

C .05 Les taux officiels qui s'appliqueront pour les nouvelles classifications décrites à l'annexe C et dans les conditions décrites à C .01 et C .02 ci-haut sont:

<u>Classes</u>	<u>Taux horaire</u>
1	\$ 5.98
2	6.30
3	6.60
4	6.80
5	7.20
6	8.98
7	10.85

Lettre d'entente
intervenue entre

Grondin et fils Limitée
Woburn P.Q.

ci-après appelé "L'Employeur"

et

Le Syndicat des Travailleurs du Bois Ouvré de Woburn
4765, 1ère avenue, suite 200
Charlesbourg, P.Q.

ci-après appelé "L'Union".

Les parties conviennent que la présente lettre d'entente fait partie intégrante de la présente convention collective de travail.

Il est entendu et convenu entre les parties que les enfants de Monsieur Georges Henri Grondin ont une ancienneté préférentielle et donc ne sont pas sujets aux articles 11 et 29 de la convention.