

NOM

NO

06078-0

C.A.E. 2513 NO.CONV. 60780
AFFIL. 5 NB.EMPL. 20
EMP.COUV. 0 ET.GEOG. 37280 50
PERS.VIS. 7 NO.ACC. M18045003
DATE ENR.840522

DÉPÔT

06078-0

Dépôt N°: 8 3 1 2 1 0 5

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

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-18045-03
Date	Signature	Réception	Durée	Du	Au	Nombre de salariés régis par la convention collective	
	83-11-10	83-11-17		82-10-09	85-10-08	20	

Association	Employeur
<input type="checkbox"/> Déposant <input checked="" type="checkbox"/> Syndicat des Trav. du Bois Ouvré de Coaticook (CSD) 1027 Pacifique Sherbrooke, Québec J1H 2G3	<input type="checkbox"/> Déposant <input checked="" type="checkbox"/> Industries Coaticook Inc. R.R. No 4 Coaticook, Québec

Unité de négociation

Tous les salariés au sens du code du travail à l'exclusion des employés de bureau.

Région	05-00	Activité	2513(5)	Affiliation	9
--------	-------	----------	---------	-------------	---

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

Remarques

DEPOSANT: Centrale des Syndicats
 Démocratiques
 Att: Jocelyn Lavoie
 1027 rue Pacifique
 Sherbrooke, Québec
 J1H 2G3

Pour le commissaire général du travail	
Signature	Date
Pierrette David /ms	83-12-16

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

'83 NOV 17 13 13

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

ENTRE

INDUSTRIES COATICOOK INC.

Ci-après appelées: "L'EMPLOYEUR"

ET

SYNDICAT DES TRAVAILLEURS DU
BOIS OUVRE DE COATICOOK (CSD)

Ci-après appelé: "LE SYNDICAT"

* * * * *

1.-

ARTICLE 1.- RECONNAISSANCE ET JURIDICTION

- 1.01 L'Employeur reconnaît le Syndicat comme le seul agent négociateur et mandataire, en matière de conditions de travail, des salariés visés par l'accréditation syndicale émise par le Service du Droit d'Association, Ministère du Travail et de la Main-d'Oeuvre en date du 3 septembre 1980.
- 1.02 La convention s'applique à tous les salariés visés par l'accréditation syndicale concernée.
- 1.03 Toute personne non-régie par le certificat d'accréditation ne peut accomplir le travail qui est confié aux salariés membres de l'unité de négociation. En aucun temps, l'Employeur ne peut confier de travaux à des entrepreneurs qui auraient pour effet de diminuer le nombre de membres dans l'unité de négociation.
- 1.04 Toute entente intervenue entre un salarié et l'Employeur et qui n'a pas reçue l'approbation du Syndicat est nulle et non-avenue.

ARTICLE 2.- DROITS ACQUIS

- 2.01 Toute condition faite à un salarié avant l'avènement du Syndicat et qui n'est pas inférieure à la convention collective demeure un droit pour le salarié qui en bénéficie.

ARTICLE 3.- DROIT DE LA DIRECTION

- 3.01 Le Syndicat reconnaît que l'Employeur conserve le droit d'administrer son entreprise, en autant que l'exercice de ce droit ne vienne pas en contradiction avec les dispositions de la convention.

ARTICLE 4.- INTERPRETATION - VALIDITE

4.01 Interprétation

- 1- L'emploi du genre masculin comprend et inclut le féminin en tenant compte du contexte et le singulier comprend le pluriel.
- 2- Les dispositions de la convention s'interprètent les unes par les autres en donnant à chacune le sens qui résulte de l'acte entier.

4.02 Validité

La nullité de l'une ou l'autre des dispositions de la convention, par suite d'une loi applicable ou réglementation d'ordre public, ne peut affecter la validité des autres dispositions de cette convention.

2.-

4.02 La convention est alors automatiquement amendée de façon à la rendre conforme à la loi ou tel règlementation.

ARTICLE 5.- DEFINITION DES TERMES

5.01 Dans la présente convention collective, à moins que le contexte ne s'y oppose, les expressions et les termes suivants signifient:

- a) Convention: la présente convention collective de travail.
- b) Grief: toute mésentente relative à l'interprétation ou à l'application de la convention.
- c) Mise à pied: perte temporaire d'emploi d'un salarié due à un manque de travail.

Congédiement: perte d'emploi pour cause autre que manque de travail.

- d) Représentant syndical: de façon générale, ce terme désigne un permanent syndical ou toute personne dûment mandatée par le Syndicat pour le représenter en vue de l'application et de l'interprétation de la convention.
- e) Salarié: les salariés visés par le certificat d'accréditation décrit au paragraphe 1.01.
- f) Salarié régulier: tout salarié ayant terminé sa période probatoire.
- g) Salarié à l'essai: tout salarié, nouvellement embauché et qui est en voie de compléter sa période probatoire.
- h) Conjoint: l'homme et la femme:
 - 1- qui sont mariés et cohabitent; ou
 - 2- qui vivent ensemble maritalement et qui:
 - i) résident ensemble depuis trois (3) ans ou depuis un (1) an si un enfant est issu de leur union;
 - ii) sont publiquement présentés comme conjoints dans les délais mentionnés au paragraphe i).

ARTICLE 6.- SECURITE SYNDICALE - PRECOMPTE

6.01 Tous les salariés actuels doivent, comme condition du maintien de leur emploi, être et demeurer membres en règle du Syndicat pendant la durée de la convention.

6.02 Tout nouveau salarié assujéti à la convention doit devenir membre du Syndicat dans les sept (7) jours de calendrier suivant sa première journée de travail et ce, comme condition du maintien de son emploi.

3.-

6.03 Si un salarié cesse d'être membre du Syndicat ou si un nouveau salarié refuse d'y adhérer ou s'oppose au paiement de la cotisation syndicale ou d'un montant égal à la cotisation syndicale, le Syndicat en avise l'Employeur et celui-ci doit, dans un délai de quinze (15) jours, mettre fin à l'emploi de ce salarié, à moins que durant ce délai, ce dernier se soit conformé aux dispositions du présent article.

6.04 L'Employeur déduit sur la paie de chaque salarié la cotisation syndicale ou une somme égale à la cotisation syndicale dont le montant est spécifié par écrit à l'Employeur et certifié comme tel par le Syndicat. L'Employeur remet l'argent ainsi perçu dans les dix (10) jours du mois suivant par chèque payable au Syndicat et adressé au représentant autorisé du Syndicat, accompagné d'une liste des salariés indiquant les montants perçus à chacun d'eux avec la liste des salariés embauchés au cours du mois précédent.

ARTICLE 7.- DELEGUE SYNDICAL - REPRESENTANT SYNDICAL

7.01 Dans les trente (30) jours suivant la signature de la convention, le Syndicat désigne un délégué syndical et en fait connaître le nom à l'Employeur. Le Syndicat doit aviser l'Employeur de tout changement de délégué syndical.

7.02 Ce délégué syndical a pour fonction de veiller à l'application de la convention. Avec la permission de son contremaître, qui ne lui est pas refusée sans motif valable, il peut quitter son travail, sans perte de traitement, pour discuter avec l'Employeur de tout problème qui requiert une solution immédiate ou pour assister à une réunion convoquée par l'Employeur.

- 7.03
- a) Le représentant syndical peut, sur rendez-vous, rencontrer les représentants de l'Employeur pour discuter des problèmes qui peuvent survenir entre les parties.
 - b) Le représentant syndical peut rencontrer un salarié pendant les heures de travail sur les lieux du travail ou au bureau de l'Employeur, lorsqu'une telle rencontre est nécessaire pour permettre de se renseigner sur les circonstances qui ont donné lieu à un grief, après que ce grief a été remis à l'Employeur. Le représentant syndical doit au préalable obtenir l'autorisation de l'Employeur, mais cette autorisation ne peut être refusée sans motif valable.

4.-

ARTICLE 8.- ACTIVITES SYNDICALES - CONGE SANS SOLDE

8.01 L'Employeur accorde un permis d'absence à un délégué officiellement mandaté par le Syndicat pour le représenter lors des réunions des instances syndicales auxquelles le Syndicat peut être affilié. Ce permis d'absence se limite à dix (10) jours par année pour l'ensemble des délégués et de ces dix (10) jours quatre (4) sont sans perte de traitement. Le Syndicat doit faire la demande d'absence au moins cinq (5) jours ouvrables à l'avance.

8.02 A l'occasion des réunions de négociation avec l'Employeur pour la négociation ou le renouvellement de la convention, deux (2) salariés sont libérés sans perte de traitement régulier. Les dispositions du présent paragraphe cesse de s'appliquer lorsque le droit à la grève ou au lock-out est exercé.

ARTICLE 9.- PROCEDURE DE REGLEMENT DE GRIEF

9.01 Tout salarié, seul ou accompagné de son délégué syndical, ou le Syndicat, peut soumettre un grief par écrit à l'Employeur dans les trente (30) jours civils de la survenance des faits qui ont donné lieu au grief ou de la connaissance raisonnable qu'il a pu en avoir.

9.02 Le représentant de l'Employeur doit donner sa réponse par écrit dans les quatorze (14) jours de calendrier suivant la réception du grief.

9.03 Si le représentant de l'Employeur néglige de répondre dans ce délai ou si sa réponse n'est pas satisfaisante le Syndicat peut, dans les trente (30) jours de calendrier suivant l'expiration du délai prévu au paragraphe 9.02, soumettre le grief à l'arbitrage suivant les dispositions de l'article 10.

9.04 Grief collectif

Lorsque plusieurs griefs individuels et de même nature sont soulevés, ils peuvent l'être par un écrit commun et ils peuvent être traités ensemble afin de simplifier la procédure et éviter des répétitions.

9.05 Tout règlement à intervenir à la suite d'un grief doit faire l'objet d'une entente écrite entre le Syndicat et l'Employeur. Il est convenu que cette entente lie les parties en cause et le salarié concerné.

5.-

9.06 Par entente écrite, les parties à la procédure de grief peuvent convenir de déroger à la procédure régulière.

ARTICLE 10.- ARBITRAGE

10.01 Dans les trente (30) jours de calendrier suivant le délai mentionné au paragraphe 9.03, le Syndicat ou l'Employeur, peut, par avis écrit, déférer le grief à l'arbitrage.

10.02 Les parties peuvent s'entendre sur le choix d'un arbitre; à défaut d'entente, l'arbitre est nommé selon les dispositions de l'article 88 du Code du Travail.

10.03 La partie qui fait la demande d'un arbitre au Ministère du Travail et de la Main-d'Oeuvre, doit informer par écrit promptement l'autre partie.

10.04 Pouvoirs de l'arbitre

L'arbitre est le maître des règles de preuve et de procédure; il entend et apprécie la preuve avec équité et bonne conscience. Il a le pouvoir, soit de confirmer la décision de l'Employeur conforme aux dispositions de la convention, soit d'annuler la décision de l'Employeur non-conforme aux dispositions de la convention. Il peut rendre toute décision nécessaire pour remédier au préjudice subi par une partie ou par tout salarié à la suite d'une violation de la convention. La règle de la prépondérance de la preuve s'applique à l'arbitre.

Si l'incident qui a été la cause du grief entraîne une perte de privation de salaire ou d'avantages prévus à la convention pour le salarié concerné, l'arbitre peut ordonner que telle perte ou privation soit remboursée en tout ou en partie, avec intérêt.

10.05 Dans le cas de mesures disciplinaires, l'arbitre a juridiction pour maintenir, annuler ou modifier la réprimande, la suspension ou le congédiement ou ordonner la réintégration du salarié dans tous ses droits à son emploi au poste qu'il occupait, ainsi que de décider de toute indemnité en sa faveur pour obtenir le salaire qu'a pu perdre le salarié, mais cette indemnité ne doit jamais dépasser le total du salaire perdu et déterminer en tenant compte de ce que le salarié aurait pu gagner d'un autre emploi depuis son congédiement ou pendant sa suspension.

10.06 Les pouvoirs de l'arbitre sont limités à décider de grief au sens de la convention. L'arbitre n'a cependant pas le pouvoir d'ajouter, de soustraire ou d'amender aucune disposition de cette convention.

6.-

10.07 Lors de l'audition devant l'arbitre, les parties conviennent de fournir tout renseignement pertinent au litige, sans préjudice à leur preuve respective.

10.08 Témoins

Lorsque la présence d'un plaignant ou d'un témoin est requise à l'audition du grief devant l'arbitre, l'Employeur doit le libérer, avec salaire, pour la durée de l'audition.

10.09 Le délégué syndical peut assister à l'arbitrage et lorsqu'il décide de le faire, il ne subit aucune retenue de salaire pour cette absence de son travail.

10.10 La décision de l'arbitre est finale et lie les deux parties à cette convention de même que tout salarié qui y est assujéti. Cette sentence doit être exécutée dans les quatorze (14) jours de sa signification aux parties.

10.11 La décision de l'arbitre doit être communiquée par écrit aux parties, dans les quatre-vingt-dix (90) jours qui suivent sa nomination. Cependant, la décision de l'arbitre n'est pas annulée pour la seule raison qu'elle est rendue après l'expiration du délai imparti ou prolongé.

10.12 L'Employeur et le Syndicat assument leurs propres frais d'arbitrage; cependant, les deux parties défrayent à part égale les honoraires et dépenses de l'arbitre.

ARTICLE 11.- MESURES DISCIPLINAIRES

11.01 L'Employeur peut réprimander, suspendre ou congédier tout salarié pour juste cause dont la preuve lui incombe.

11.02 Tout salarié réprimandé, suspendu ou congédié peut, s'il croit qu'il est injustement traité ou que les mesures prises par l'Employeur à son égard sont excessives et sans cause sérieuse, soumettre son cas à la procédure régulière de grief telle qu'apparaissant à l'article 9 et à l'arbitre unique prévu à l'article 10.

11.03 Dans toute discussion concernant un salarié, des avis et reproches verbaux ne peuvent être invoqués de même que les avis écrits datant de plus d'un (1) an. L'Employeur, s'il décide de donner un avis écrit doit le faire dans les dix (10) jours qui suivent la commission de l'offense ou de la prise de connaissance des faits, à défaut de le faire dans ce laps de temps, l'avis écrit est considéré nul et non-venu.

11.04 Tout salarié recevant une mesure disciplinaire peut en accuser réception mais en aucun moment sa signature ne constitue un aveu de culpabilité. Tout avis discipli-

7.-

11.04 . . . naire remis à l'employé fait l'objet d'un envoi au Syndicat.

11.05 Selon la gravité de l'offense, la fréquence et tenant compte des circonstances, les mesures disciplinaires suivantes peuvent être prises: réprimande verbale, avertissement écrit, suspension, rétrogradation, congédiement.

ARTICLE 12.- ANCIENNETÉ

12.01 Le terme "ancienneté" désigne la durée de service continu à l'emploi de l'Employeur depuis le dernier embauchage du salarié. Seul le service accompli dans l'unité de négociation est calculé.

12.02 L'ancienneté de chacun des employés est celle qui apparaît à l'Annexe "B". Toute correction à cette liste doit se faire à l'anniversaire de la convention et toute erreur peut faire l'objet d'un grief tel que prévu à l'article 9.

12.03 Tout nouveau salarié est considéré en période probatoire pendant trente (30) jours ouvrables cumulatifs à compter de la date de son premier jour de travail. Pendant cette période probatoire, le salarié jouit de tous les droits et privilèges détenus dans cette convention. Cependant, ce salarié ne peut jouir de la procédure de grief pour contester son renvoi à l'intérieur de la période probatoire à moins que ce renvoi soit fait dans le seul but d'éviter de lui accorder le statut d'employé. Lorsque la période probatoire est complétée, l'ancienneté du salarié compte à partir de la date de sa première journée de travail.

12.04 Le salarié continue d'accumuler son ancienneté lorsqu'il est absent par suite de maladie, accident, mise à pied ou congé approuvé par l'Employeur ou prévu formellement par la convention.

Le salarié perd son droit d'ancienneté et est considéré avoir démissionné:

- 1) lors d'un congédiement pour juste cause dont la preuve incombe à l'Employeur;
- 2) démission;
- 3) omission de reprendre le travail à la suite d'une mise à pied suivie d'un rappel au travail dans les sept (7) jours de calendrier suivant le rappel par lettre recommandée à la dernière adresse connue apparaissant au dossier du salarié;
- 4) mise à pied pour manque de travail d'une durée supérieure à un (1) an;
- 5) maladie ou accident autre qu'un accident du travail et dont la durée est supérieure à dix-huit (18) mois.

ARTICLE 13.- APPLICATION DE L'ANCIENNETE

- 13.01 Dans tous les cas de mouvements de main-d'oeuvre tels que promotions, mutations, rétrogradations, occupations vacantes ou nouvelles, la préférence d'emploi est accordée au salarié le plus ancien qui possède les qualifications pour remplir les exigences normales de la fonction.
- 13.02 Aux fins de cette convention, un salarié possède les qualifications lorsqu'il est capable d'accomplir normalement le travail de l'occupation concernée, après une période d'entraînement de vingt (20) jours de travail. Sa période d'entraînement terminée, l'Employeur peut retourner le salarié à son ancienne occupation si ce dernier ne peut accomplir normalement le travail de l'occupation concernée. Le salarié non-satisfait de la décision de l'Employeur dans ce cas peut soumettre un grief et en cas d'arbitrage, la preuve que le salarié ne peut accomplir normalement le travail de l'occupation concernée incombe à l'Employeur.
- 13.03 Lorsqu'un poste devient vacant à l'intérieur d'une classification ou lors de la création d'un nouveau poste, l'Employeur doit afficher un avis, pendant cinq (5) jours ouvrables consécutifs à un endroit accessible aux salariés. Le salarié qui désire obtenir telle occupation doit postuler par écrit en indiquant ses qualifications et transmettre sa demande à l'Employeur.
- 13.04 L'occupation est accordée au salarié qualifié conformément au paragraphe 13.01.
- 13.05 Le salarié qui accepte un poste comme résultat d'un affichage peut, après une période d'essai ne dépassant pas trente (30) jours de travail, retourner à son ancienne occupation et au taux de salaire de son ancienne occupation.
- 13.06 Les salariés qui ont été mis à pied les derniers sont rappelés les premiers dans l'ordre inverse de leurs mises à pied à moins qu'ils ne soient capables d'accomplir normalement le travail de l'occupation concernée.
- 13.07 Lors de son retour à la suite d'une absence autorisée par la convention ou à cause d'accident ou de maladie, le salarié a le droit de reprendre son ancienne occupation ou à défaut de telle occupation, toute autre occupation que son ancienneté lui permet, à condition qu'il puisse accomplir normalement le travail de l'occupation concernée.
- 13.08 Le fait d'exercer ou de ne pas exercer un droit d'ancienneté n'affecte en rien les droits du salarié.

ARTICLE 14.- HEURES DE TRAVAIL

14.01 La semaine régulière de travail est de quarante-cinq (45) heures par semaine réparties en cinq (5) jours consécutifs de travail, du lundi au vendredi inclusivement, de 07:00 heures à 17:00 heures. De ces heures de travail on déduit une période d'une (1) heure pour le repas qui doit être pris de 12:00 heures à 13:00 heures.

14.02 Tous les salariés ont droit à une pause de quinze (15) minutes dans l'avant-midi et cette pause se prend à 09:30 heures. De plus, ils ont aussi droit à une période de repos de quinze (15) minutes dans l'après-midi et cette dernière est prise à 15:30 heures.

Le salarié requis de faire du temps supplémentaire a droit à une période de repos de quinze (15) minutes avant d'entreprendre sa période de temps supplémentaire ainsi qu'après avoir travaillé deux (2) heures en temps supplémentaire, il a droit à une autre période de repos.

14.03 Tout salarié a droit à une période de nettoyage avant la fin de chacune de ses demi-journées de travail et à cet effet, l'Employeur accorde une période de cinq (5) minutes avant la fin de la demi-journée de travail pour permettre ce nettoyage.

ARTICLE 15.- TEMPS SUPPLEMENTAIRE

15.01 Tout travail accompli en dehors des heures régulières de la journée de travail est rémunéré à 150% du salaire régulier.

15.02 Tout travail accompli le samedi est rémunéré à 150% du salaire régulier de l'employé.

15.03 Un salarié requis de travailler le dimanche ou un jour de fête est rémunéré au taux double de son salaire régulier pour toutes les heures effectivement travaillées ce jour-là. A ce montant s'ajoute le paiement de la fête lorsque le travail est exécuté un jour de fête.

15.04 Le travail supplémentaire est fait sur une base volontaire. Le temps supplémentaire doit être réparti équitablement parmi ceux qui acceptent d'en faire et à cette fin, l'Employeur suit la procédure suivante dans la répartition du temps supplémentaire:

- 1- L'Employeur offre au salarié qui accomplit la tâche la possibilité de travailler en temps supplémentaire.
- 2- Si ce dernier refuse, l'Employeur l'offre à celui qui a le plus d'ancienneté et qui peut accomplir le travail disponible.

10.-

- 15.04 ... 3- Si l'Employeur ne peut trouver le nombre de salariés requis pour accomplir le travail en temps supplémentaire, il peut obliger le plus jeune en ancienneté à l'accomplir.

ARTICLE 16.- FETES CHOMEES ET PAVEES

16.01 Les jours de fêtes suivants sont considérés être des jours de fêtes chômés et payés ou congés fériés:

Le Premier de l'An,
Le lendemain du Premier de l'An,
Le Vendredi-Saint,
Le Lundi de Pâques,
La Fête de la Reine,
La Fête Nationale des Québécois,
Le Jour du Canada,
La Fête du Travail,
L'Action de Grâces,
Le Jour de Noël,
Le lendemain de Noël.

Lorsqu'une fête tombe un jour ouvrable autre que le lundi ou le vendredi, les parties s'entendent pour la célébrer le jour même ou un autre jour.

Sur demande du Syndicat, l'Employeur accepte de fermer son usine la veille de Noël et/ou la veille du Jour de l'An.

16.02 Lorsqu'un des jours fériés mentionnés au paragraphe précédent tombe le samedi, il est célébré le vendredi et lorsqu'il tombe le dimanche, il est célébré le lundi.

16.03 Pour bénéficier des dispositions qui précèdent, le salarié doit accomplir ses fonctions ordinaires le jour ouvrable précédent et le jour ouvrable suivant le congé payé à moins que son absence ne soit autorisée au préalable par l'Employeur ou motivée ultérieurement pour une raison sérieuse.

Toute présence régulière au travail pendant le mois précédant la semaine où la fête se situe et pendant le mois suivant la semaine où la fête se situe est considérée être une présence au travail le jour ouvrable qui précède ou qui suit le congé payé.

16.04 Le salarié reçoit pour ce jour de congé le salaire qu'il aurait normalement gagné s'il avait été appelé à travailler.

16.05 Si un de ces jours tombe au cours des vacances payées, le salarié a droit de prendre une journée additionnelle de vacances.

ARTICLE 17.- VACANCES ANNUELLES

17.01 Tout salarié couvert par la présente convention a droit:

11.-

17.01 ...

- a) s'il a moins d'un (1) an de service au 30 avril de l'année, à une (1) journée de vacances pour chaque mois de service à raison de 4% du salaire gagné entre le 1er mai et le 30 avril. Cependant, les vacances ne doivent pas excéder dix (10) jours ouvrables.
- b) s'il a un (1) an de service au 30 avril de l'année en cours: deux (2) semaines régulières de travail payées à 4% du salaire gagné entre le 1er mai et le 30 avril de l'année en cours.
- c) s'il a trois (3) ans de service au 30 avril de l'année en cours: deux (2) semaines régulières de travail payées à 5% de son salaire gagné entre le 1er mai et le 30 avril de l'année en cours.
- d) s'il a cinq (5) ans de service au 30 avril de l'année en cours: deux (2) semaines régulières de travail payées à 6% du salaire gagné entre le 1er mai et le 30 avril de l'année.
- e) s'il a dix (10) ans et plus de service au 30 avril de l'année en cours: trois (3) semaines régulières de travail payées à 7% de son salaire gagné entre le 1er mai et le 30 avril de l'année.

17.02

La prise de vacances se fait dans la même période que celle qui est prévue dans le décret régissant l'industrie de la construction. Ceux qui ont droit à une troisième (3e) semaine de vacances doivent en faire la demande au moins un (1) mois à l'avance avant de pouvoir les prendre.

17.03

La rémunération pour vacances est remise le jeudi précédant le départ du salarié pour ses vacances.

17.04

Si pour une raison ou pour une autre, un salarié quitte le service de l'Employeur, il a droit aux bénéfices des jours de vacances accumulés à la date de son départ.

17.05

Le salarié victime d'un accident subi ou d'une maladie contractée dans l'exercice de ses fonctions et non rétabli au début de la période fixée pour ses vacances, peut, s'il le désire, ajourner ses vacances à une date convenue entre lui et l'Employeur.

ARTICLE 18.-

PAIEMENT DES SALAIRES

18.01

Les salaires et les traitements sont payables chaque se-

- 18.01 ... maine, le jeudi, et ils correspondent à l'Annexe "A" ci-jointe formant partie intégrante de la présente convention. Les jours de paie, chaque salarié reçoit sa paie par chèque avec un état détaillé des retenus ainsi que de son salaire comportant au moins les renseignements suivants:
- 1- Le nom de l'Employeur;
 - 2- Le nom et prénom du salarié;
 - 3- L'identification de l'embauche du salarié;
 - 4- La date du paiement et la période de travail qui correspond au paiement;
 - 5- Le nombre d'heures payé au taux normal;
 - 6- Le nombre d'heures supplémentaire avec majoration applicable;
 - 7- La nature et le montant des primes, indemnités, allocations ou commissions versés;
 - 8- Le taux du salaire;
 - 9- Le montant du salaire brut;
 - 10- La nature et le montant des déductions opérées;
 - 11- Le montant du salaire net versé au salarié.
- 18.02 Tout salarié travaillant sur une équipe autre que l'équipe de jour bénéficie d'une prime de \$0.25 l'heure.
- 18.03 Tout salarié qui se présente au travail sans avoir été avisé la veille que ses services ne sont pas requis doit recevoir un minimum de trois (3) heures de paie à son taux régulier.
- 18.04 Tout salarié rappelé au travail, après l'avoir quitté, a droit au paiement des heures effectivement travaillées au taux de temps supplémentaire mais il ne recevra jamais une paie inférieure à trois (3) heures payées à 150%. Le salarié n'est pas tenu d'accomplir d'autre travail que celui pour lequel il a été rappelé.
- 18.05 Tout salarié qui sur demande de l'Employeur est affecté à un travail autre que le sien est payé au taux de la classification du travail où il est affecté ou il conserve son taux régulier selon celle des deux (2) formules qui est la plus élevée. Cette stipulation s'applique lorsque l'employé accomplit le travail pour plus d'une (1) heure au cours de la journée.
- 18.06 Si pendant la durée de la convention, une nouvelle classification devenait nécessaire et que l'Employeur la crée, les deux parties tentent de s'entendre sur le contenu de la fonction ainsi que sur le taux de salaire devant y être affecté. S'il y a désaccord entre les parties, le tout est soumis à l'arbitrage de la même façon que l'arbitrage prévu pour le règlement d'un grief et la décision de l'arbitre est finale et sans appel et a un effet rétroactif à la date où la fonction a été mise en marche.

ARTICLE 19.- CONGES SOCIAUX

19.01

Tout salarié a droit à une absence avec solde pour la durée indiquée et pour les motifs suivants:

- a) Lors du décès de son conjoint et d'un de ses enfants: cinq (5) jours de calendrier consécutifs.
- b) Lors du décès de son père, sa mère, son frère, sa soeur ainsi que du père et de la mère de son conjoint: trois (3) jours de calendrier consécutifs.
- c) Lors du décès du frère ou de la soeur de son conjoint: deux (2) jours de calendrier consécutifs.
- d) Lors du décès de son grand-père, sa grand-mère ou du grand-père et de la grand-mère de son conjoint: une (1) journée ouvrable.
- e) Lors de la naissance d'un enfant: une (1) journée ouvrable.

Le calcul des jours de calendrier commence avec le moment où l'employé s'absente de son travail pendant cette période et seuls les jours où l'employé aurait dû normalement travailler lui sont remboursés et à cette occasion il reçoit le même salaire que s'il avait été au travail.

ARTICLE 20.- BONUS DE NOEL

20.01

Tous les salariés ont droit à chaque année à un bonus équivalant à un montant représentant 1.5% du salaire gagné entre le 1er janvier et le 31 décembre de chaque année. Ce bonus est versé avec la paie qui précède la semaine où la fête de Noël se situe et est versé à tous ceux qui sont sur la liste de paie de l'Employeur.

ARTICLE 21.- ASSURANCE-GROUPE

21.01

Les salariés sont protégés par un plan d'assurance-groupe dont les bénéficiaires sont convenus par les deux parties. Aucun de ces bénéficiaires ne peut être changé sans une entente à intervenir entre les mêmes parties.

Quant au paiement des primes, les parties y contribuent à parts égales. L'Employeur s'engage de plus à faire l'administration du plan. L'Employeur avance la prime de l'employé lorsque ce dernier est absent par maladie ou accident et ce dernier rembourse à son retour.

ARTICLE 22.- CONDITIONS GENERALES

22.01

- a) Les guenilles employées pour le nettoyage doivent être fournies sans frais par l'Employeur.

- 22.01 ...
- b) L'Employeur facilite l'accès de la trousse de premiers soins ce qui veut dire qu'en aucun moment l'endroit n'est barré.
 - c) L'Employeur est prêt à garder des gants en stock et à les vendre aux employés au prix qu'il les a lui-même payés.
 - d) L'Employeur fournit et entretient gratuitement les couvre-tout employés à l'occasion du travail de mécanique.
 - e) L'Employeur fournit des imperméables à ceux qui sont appelés à travailler sous la pluie afin de les protéger contre les aléas de la température. Ces imperméables sont remis en bon état au contremaître après chaque usage.
 - f) Des chapeaux de sécurité sont fournis gratuitement aux employés. A la cessation de leur emploi ou à la demande de l'Employeur, ces chapeaux doivent être remis en bon état compte-tenu de l'usure normale autrement ils seront chargés à l'employé. La doublure d'hiver des chapeaux de sécurité est à la charge de l'Employeur.
 - g) L'Employeur s'engage à tenir la salle où les employés dînent d'une façon propre et ce, avec la collaboration des employés.

ARTICLE 23.- DUREE DE LA CONVENTION

23.01 La présente convention collective de travail entre en vigueur le 9 octobre 1982 et le demeure jusqu'au 8 octobre 1985 inclusivement.

23.02 A la date d'expiration de la convention, si les parties n'ont pas réussi à s'entendre pour le renouvellement de cette convention ou si elle n'a pas été formellement signée, les conditions existant dans la convention venant à expiration demeurent en vigueur tant et aussi longtemps que les parties n'ont pas signé une nouvelle.

EN FOI DE QUOI, les parties aux présentes, par leurs représentants dûment mandatés, ont signé à COATICOOK, ce 10 ième jour de novembre 1983.

INDUSTRIES COATICOOK INC.

SYNDICAT DES TRAVAILLEURS DU BOIS OUVRE DE COATICOOK (CSD)

Roger Michaud
Orila Dupart

Jean-Luc Morin
Germain Rolland
Javoie

MONTANT FORFAITAIRE ET RETROACTIVITE

Un montant forfaitaire de \$500.00 est accordé à tous les salariés réguliers afin de couvrir la période du 9 octobre 1982 au 8 octobre 1983.

Quant aux salariés qui ont été sur l'assurance-maladie et les salariés temporaires, ceux-ci reçoivent \$10.00 par semaine travaillée entre le 9 octobre 1982 et le 8 octobre 1983.

Le paiement de ce montant forfaitaire doit se faire par chèque, séparé de la paie régulière et remis aux salariés la semaine qui suit celle de la signature de la convention collective.

La rétroactivité applicable aux heures travaillées entre le 9 octobre 1983 et la journée que les salariés reçoivent le nouveau taux de salaire est payable dans les trois (3) semaines qui suivent la semaine de la signature de la convention collective.

SALAIRES

	<u>9 octobre 1983</u>	<u>9 octobre 1984</u>
<u>MOULIN</u>		
ECORCEUR	\$5.95	\$6.25
CANTEUR DE BILLOTS	6.07	6.37
SCIEUR	6.73	7.07
LIMEUR	6.73	7.07
CLAIREUR DE GRANDE SCIE	5.84	6.14
CANTEUR DE CATHERINE (REFENDEUSE)	5.84	6.14
ENTETEUR DE CATHERINE (REFENDEUSE)	6.01	6.31
CLAIREUR DE CATHERINE (REFENDEUSE)	5.95	6.25
ENTETEUR EDGER	6.18	6.49
BOTTEUR	5.95	6.25
PREPOSE AU CHIPPER	5.73	6.02
TABLE DE TRIAGE (PILEUR)	5.73	6.02
MILLRIGHT	6.18	6.49
OPERATEUR DE LIFT & ENTRETIEN	6.18	6.49
OPERATEUR DE CRANE & ENTRETIEN	6.18	6.49
<i>Opérateur de lift & crâne: l'entretien doit se faire sur les heures de jour autant que possible.</i>		
<u>PLANEUR</u>		
ETAMPEUR	6.18	6.49
ENTETEUR PLANEUR	5.73	6.02
ENTETEUR DE PLANEUR & ENTRETIEN	6.07	6.37
PILEUR	5.57	5.85

ANNEXE "B"ANCIENNETE ET CLASSIFICATIONLISTE D'ANCIENNETE AU

DESNOYERS LOUIS	MESUREUR	01-11-65
HOULE LUCIEN	MILLRIGHT	16-05-67
ROYER NOEL	OPERATEUR LIFT	17-08-70
CHARLETTE YVON	ECORCEUR	19-05-71
BOUTIN EMERIL	TABLE DE TRIAGE	25-02-74
PELLETIER GERMAIN	TRIAGE	28-09-77
SALOIS JEAN GUY	EDGER	18-07-78
GRENIER RICHARD		02-10-78
THIBAUT REAL	SCIEUR	01-11-78
ROBERT AIME		20-11-78
MORIN JEAN-PIERRE	BOTTEUR	27-08-79
LAFOND RENE	CANTEUR	27-09-79
ROY HECTOR	CLAIREUR DE GRANDE SCIE	05-11-79
JUBINVILLE YVON	CHIPPER	10-12-79
DUPONT BRUNO	TRIAGE	19-06-80
BOLDUC BERTRAND	ENTETEUR DE PLANEUR	03-09-80
CHOUINARD GUY	TRIAGE	03-12-80
GADBOIS CLAUDE	TRIAGE	08-12-80

LETTRE D'ENTENTE

ENTRE: INDUSTRIES COATICOOK INC.
ET: SYNDICAT DES TRAVAILLEURS DU
BOIS OUVRE DE COATICOOK (CSD)

* * * * *

Les parties aux présentes reconnaissent que Monsieur Richard Grenier est l'équivalent d'un chef d'équipe et que de ce fait il peut distribuer du travail pendant la journée tout en continuant d'accomplir différents travaux à l'intérieur de l'usine.

Il est bien entendu que Monsieur Grenier ne peut pas remplacer des employés qui sont actuellement détenteurs d'une classification et il est aussi entendu que le fait de donner du travail aux employés ne lui permet pas de distribuer des avis disciplinaires ou même de procéder à des suspensions ou à des congédiements.

Cette lettre d'entente est valable tant et aussi longtemps que Monsieur Richard Grenier sera affecté à cette position.

EN FOI DE QUOI, les parties, par leurs représentants dûment mandatés, ont signé à COATICOOK, ce 10
ième jour de Novembre 1983.

INDUSTRIES COATICOOK INC.

SYNDICAT DES TRAVAILLEURS DU
BOIS OUVRE DE COATICOOK (CSD)

Roger Michaud

Gilda Dupont

Jean-Pierre Morin

Jacques P. Pallister

Lavoie

LETTRE D'ENTENTE

ENTRE: INDUSTRIES COATICOOK INC.

ET: SYNDICAT DES TRAVAILLEURS DU
BOIS OUVRE DE COATICOOK (CSD)

* * * * *

Les parties conviennent, par la présente, de remplacer le paragraphe 18.05 et ce, à titre d'essai, pour jusqu'au 9 mai 1984, par le paragraphe suivant:

"Tout salarié qui sur demande de l'Employeur est affecté à un travail autre que le sien est payé au taux de la classification du travail où il est affecté ou il conserve son taux régulier selon celle des deux (2) formules qui est la plus élevée. Cette stipulation s'applique lorsque l'employé accomplit le travail pour plus de quatre (4) heures au cours de la journée."

Sur avis écrit du Syndicat, cette lettre d'entente peut être annulée en tout temps, après le 9 mai 1984 et c'est l'article 18.05 de la convention collective qui s'applique.

EN FOI DE QUOI, les parties aux présentes ont signé à COATICOOK, ce 20 ième jour de novembre 1983.

INDUSTRIES COATICOOK INC.

Roger Michaud
Grila Dupart

SYNDICAT DES TRAVAILLEURS DU
BOIS OUVRE DE COATICOOK (CSD)

Jean-Louis Moré
Joséphine Pelletier

Harvie