

01079-3

SCIERIE DES OUTARDES ENR.

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

*Amenagement* DÉPÔT

Dépôt N°: **01079-3**  
8 4 0 5 0 1 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 <sup>ère</sup> convention <input checked="" type="checkbox"/> Renouvellement <input type="checkbox"/> Entente <input type="checkbox"/> Autres			Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances		<b>Q 20660-02</b>
Date	Signature	Reception	Durée	Du	Au	Nombre de salariés régis par la convention collective
	83-05-20	84-01-05		83-08-02	86-08-01	200

Association	Employeur
<input checked="" type="checkbox"/> Déposant <b>Syndicat Canadien des Travailleurs du Papier-Congrès du Travail du Canada Local 22</b> 2, Place Québec, Bureau 410 Québec, Qc G1R 2B5 Att: M. Clément l'Heureux	<input type="checkbox"/> Déposant <b>La Scierie des Outardes Enrg.</b> C.P. 250 Hauterive, Qc G5C 2S9
<input type="checkbox"/> Déposant, si autre que les parties	Région <u>09-01</u> Activité <u>2513 (6)</u> Affiliation <u>FIQ (7)</u>

Votre dépôt n'est pas conforme sur le(s) point(s) suivant(s) et vous est par conséquent retourné

1  2  3  4  5  6  7  8  9  10  11

Voir au verso pour les codes

Remarques

**Entente tenant lieu de convention collective.**

Pour le commissaire général du travail	
Signature	Date
<i>Yvonne Monte</i>	84-05-03

Pour renseignements

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

RECHERCHE

c) Les délais prévus au sous-paragraphe 10.04 c) commenceront à courir à compter de la date de ratification de la présente entente.

SCIERIE DES OUTARDES ENR.

ENTENTE INTERVENUE ENTRE LE SYNDICAT CANADIEN DES TRAVAILLEURS DU PAPIER  
" LOCAL 22" CI-APRÈS DÉSIGNÉ " LE SYNDICAT" ET SCIERIE DES OUTARDES ENR.  
CI-APRÈS DÉSIGNÉE " L'EMPLOYEUR"

PAR MESSAGEUR

I - SON OBJET

a) Cette entente a pour objet de permettre une reprise des activités d'immobilisations et de remise en condition de l'équipement de transformation dans les deux (2) semaines suivant sa ratification en assemblée générale, et une reprise des activités de transformation dans les trois (3) mois qui suivent cette même date de ratification en assemblée générale.

b) L'employeur s'engage à respecter l'objet de cette entente dans la mesure où il peut conclure d'autres ententes avec les autres intervenants (propriétaires et entrepreneurs artisans et les gouvernements relativement à la réfection et à l'entretien de la route), mais plus spécifiquement avec ses ouvriers forestiers.

c) Cette entente abroge celle intervenue le 16 septembre 1982 et modifie les dispositions de la convention collective échu le 31 mars 1983 comme indiqué aux sous-paragraphes qui suivent. Cependant, si cette entente ne signifiait pas la reprise des opérations dans un délai de un (1) mois du moment convenu, l'entente ratifiée le 16 septembre 1982 tiendrait alors lieu de convention collective.

II - ANCIENNETÉ - Article 16 de la convention collective

Les dispositions de l'article 16.04 c sont remplacées par les dispositions suivantes:

c) Les délais prévus au sous-paragraphes 16.04 c commenceront à courir à compter de la date de ratification de la présente entente.

84 JAN 5 14:44

QUEBEC

III - HEURES DE TRAVAIL - Article 20 de la convention collective

20.01 a) Employés de la production aux usines de sciage, de tronçonnage, de préparation et tous les autres employés ne faisant pas l'objet d'horaires distincts:

Quarante-cinq (45) heures par semaine  
réparties comme suit:

Faction de jour: de 7 h à 12 h, et de 13 h à 17 h  
06 4500 0900 du lundi au vendredi inclusivement; 060

Faction de nuit: de 19 h à 24 h, et de 1 h à 5 h 060  
du lundi soir au samedi matin inclusivement;

b) Employés affectés à l'entretien ménager aux usines de sciage et de tronçonnage:

Quarante-cinq (45) heures par semaine  
réparties comme suit:

Faction de jour: de 8 h à 13 h, et de 14 h à 18 h  
06 4500 0900 du lundi au vendredi inclusivement; 060

Faction de nuit: de 20 h à 1 h, et de 2 h à 6 h  
du lundi soir au samedi matin inclusivement;

c) Employés affectés à l'entretien mécanique des usines:

i) Equipe mobile: y incluant le préposé à l'hydraulique et à la tuyauterie, le préposé à la lubrification et le préposé à l'usinage des pièces:

Quarante-cinq (45) heures par semaine  
réparties comme suit:  
06 4500 0900 060  
de 8 h à 13 h, et de 14 h à 18 h  
du mardi au vendredi inclusivement;  
et de 7 h à 12 h, et de 13 h à 17 h le samedi;

ii) Les autres employés d'entretien mécanique, électrique et de la limerie, du garage et du magasin peuvent être affectés aux horaires suivants:

→ Si deux (2) factions

Quarante-cinq (45) heures par semaine

réparties comme suit:

\*\*\* JOUR: <sup>06 4 500 0900</sup> de 7 h à 11 h, et 12 h à 17 h,  
du lundi au vendredi inclusivement;  
et/ou <sup>060</sup>  
de 8 h à 13 h, et de 14 h à 18 h,  
du lundi au vendredi inclusivement;

\*\*\* NUIT: de 19 h à 23 h, et de 24 h à 5 h, <sup>060</sup>  
du lundi soir au samedi matin inclusivement;  
et/ou  
de 20 h à 1 h, et de 2 h à 6 h,  
du lundi soir au samedi matin inclusivement;

→ \* Si trois (3) factions:

JOUR: de 7 h à 16 h, <sup>06 4 500 0900</sup>  
du lundi au vendredi inclusivement;

SOIR: de 16 h à 1 h,  
du lundi au samedi inclusivement;

NUIT: de 23 h à 8 h,  
du lundi au samedi inclusivement;

→ \* Ces employés bénéficient de 1/2 heure rémunérée pour le repas, mais ne bénéficient pas d'autres temps de pause. <sup>030</sup>

iii) Les employés de la manutention préposés au transport des copeaux ou au chargement du bois d'oeuvre:

réparties comme suit: Quarante-cinq (45) heures par semaine

\*\*\* JOUR:

de 7 h à 17 h et/ou de 8 h à 18 h,  
du lundi au vendredi inclusivement;

\*\*\* NUIT:

de 19 h à 5 h et/ou de 20 h à 6 h,  
du lundi soir au samedi matin inclusivement.

N.B.— Ces employés bénéficient d'une heure non rémunérée pour le repas du midi.

\*\*\* À moins de force majeure, l'employé est assuré du même horaire pendant une même semaine.

20.02, 20.03, 20.04: Idem à la convention collective

IV - CONGES MOBILES: Article 24 de la convention collective

Ceux qui ont travaillé avant le 1<sup>er</sup> juin 1983:

deux (2) congés mobiles;

Ceux qui ont commencé à travailler après le 1<sup>er</sup> juin 1983:

un (1) congé mobile;

Et ce, selon les dispositions de la convention collective.

V - ASSURANCES COLLECTIVE: Article 30 de la convention collective

Les dispositions de la convention collective demeurent les mêmes, sauf que l'employeur s'engage à payer les primes d'assurances-vie et maladie les trois (3) premiers mois d'une mise à pied.

## VI - PAIE

Les employés sont payés à toutes les deux (2) semaines et ce, à compter de 24 h le mercredi suivant la fermeture de la période, pour les employés travaillant la nuit, et avant 12 h le jeudi suivant la fermeture de la période, pour les autres.

Les détails pertinents à la rémunération et aux diverses contributions de l'employé apparaissent sur le relevé de traitements.

## VII - AUTRES ARTICLES ET LETTRES ABROGÉS PAR LES PRÉSENTES

Lettre du 07-02-81: Comité de classification, hommes de métier;

Lettre du 02-10-80: Bois de chauffage;

Lettre du 10-02-80: Besoin personnel de bois: l'employeur et le Syndicat trouveront une formule acceptable, sans quoi ils reviendront à l'ancienne formule.

VIII- L'ajustement prévu pour les hommes de métier est abrogé par cette entente.

## IX - DURÉE DE LA CONVENTION COLLECTIVE

32.01 La présente convention est en vigueur à compter du 2 août 1983 jusqu'au 1<sup>er</sup> août 1986 inclusivement.

32.02 Idem à la convention collective.


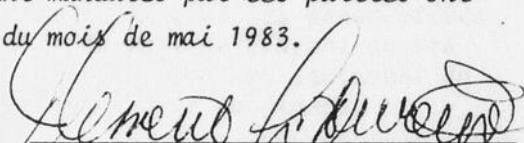
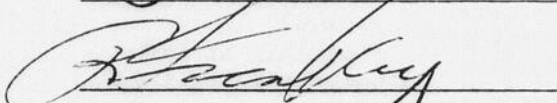
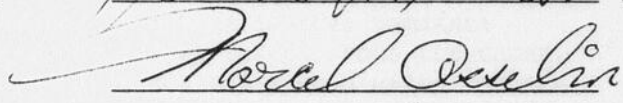
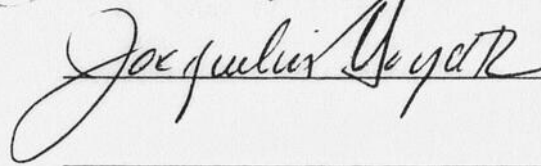
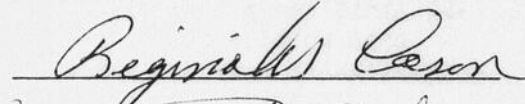
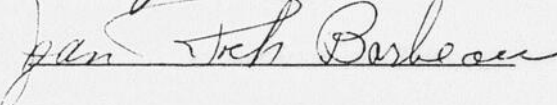
X - SALAIRES

Taux apparaissant à la convention collective sous la colonne  
28 septembre 1981, plus des augmentations de:

Le 1 <sup>er</sup> août 1983	20¢/h
Le 1 <sup>er</sup> février 1984	25¢/h
Le 1 <sup>er</sup> août 1984	30¢/h
Le 1 <sup>er</sup> février 1985	25¢/h
Le 1 <sup>er</sup> août 1985	25¢/h
Le 1 <sup>er</sup> février 1986	25¢/h

XI - Toutes les dispositions de la convention collective non amendées par  
la présente entente sont reconduites pour la durée de cette entente.

En foi de quoi, les représentants dûment mandatés par les parties ont  
signé à Baie-Comeau ce vingtième jour du mois de mai 1983.

	
	
	
_____	



Le 19 mai 1983

Monsieur Marcel Asselin,  
Président du local 22, SCTP  
28, rue Murray  
C.P. 105, site 18  
Pointe-Lebel (Québec)  
GOH 1N0

Objet: Plan visant l'adhésion des employés et  
l'intégration de leurs objectifs à ceux  
de l'employeur

---

Monsieur,

La situation actuelle de l'entreprise et ses perspectives d'avenir nécessitent plus que jamais de la part de chacune de ses ressources l'effort additionnel qui lui permettra non seulement de redémarrer, mais aussi d'envisager le futur avec confiance.

Conscient de l'importance de ses ressources humaines dans la réalisation et l'atteinte de ses objectifs, nous convenons, à titre expérimental, de partager avec nos employés d'usine membres du local 22, 5,5% des profits nets qui apparaîtront à nos états financiers vérifiés au 31 mars 1986. Le mode de répartition sera établi par le comité des relations de travail, et nous transmettrons à nos employés toute l'information nécessaire à ce sujet.

L'employé qui aura travaillé pendant un minimum de 750 heures régulières et dont le nom apparaîtra sur la liste d'ancienneté le 31 mars 1986 se qualifiera à ce plan. Les versements seront faits, au plus tard, soixante (60) jours après la fermeture de l'année financière.



Nous croyons que cette mesure est la continuité logique du comportement qui a gouverné nos relations jusqu'à ce jour, et nous espérons qu'elle sera pour tous une marque tangible de confiance et de motivation, ce qui représente un pré-requis essentiel au succès de notre démarche.

Le Président,

pour Albert Côté

AC/cc

Accepté à Baie-Comeau ce vingtième jour du mois de mai 1983.

Le Syndicat canadien des  
Travailleurs du papier,  
Local 22

01079-3  
Q-20660-02

Gouvernement du Québec  
Bureau du commissaire  
général du travail

DÉPÔT

01079-3

Dépôt N°: 8 1 0 3 0 8 5

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

Certificat accordé  Dépôt refusé

Objet	<input type="checkbox"/> 1 <sup>ère</sup> convention	<input checked="" type="checkbox"/> Renouvellement	<input type="checkbox"/> Entente	<input type="checkbox"/> Autres	Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances	20660-2
Date	Signature	Réception	Durée	Du	Au	Nombre de salariés régis par la convention collective
	81-03-06	81-03-10	81-03-06	83-03-31		220

Association	Employeur
<input checked="" type="checkbox"/> Déposant <b>Syndicat Canadien des Travailleurs du Papier-Congrès du Travail du Canada Local 22</b> 2048, Boul. Manicouagan Hauterive, P.Q. Att: M. Roger Simard, Rep. Nat.	<input type="checkbox"/> Déposant <b>La Scierie des Outardes Enrg.</b> C.P. 250 Hauterive, P.Q. G5C 2S9

Unité de négociation

Tous les salariés, au sens du Code du travail de la Province de Québec affectés aux opérations manufacturières, à l'exception des employés affectés à la construction et à la mise en opération de l'Usine, des employés de bureau, de l'acheteur, des magasiniers, des employés affectés à l'opération forestière des mesureurs, des préposés au contrôle de la qualité, des préposés au transport du produit fini et des gardiens de barrière.

Région	03-01	Activité	2513-5	Affiliation	F.T.Q.
--------	-------	----------	--------	-------------	--------

1. Votre dépôt n'est pas conforme sur le(s) point(s) suivant(s) et vous est par conséquent retourné

2. on 1  2  3  4  5  6  7  8  9  10  11

Voir au verso pour les codes

Remarques

1. Le nom de l'association est différent de celui de l'association.

2. Le nom de l'association est différent de celui de l'association.

3. L'association n'est pas associée chez cet employeur.

4. La signature de l'employeur n'est pas sur le document déposé.


5. La signature de l'association n'est pas sur le document déposé.

6. Les copies ne sont pas fournies conformément aux exigences.

7. Le nom de l'association n'est pas sur le document déposé.

8. Le nom de l'association n'est pas sur le document déposé.

Pour le commissaire général du travail

Signature	Date
	81/03/12

enseignements

425, St-Amable, Québec G1A 4Z1 — 643-4970

255 est, rue Crémazie, Montréal H2M 1L5 — 873-4357

COPIE 4

SCIERIE DES OUTARDES ENR.

10 MAR 10 9 57

PAR MESSAGER



CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

entre

SCIERIE DES OUTARDES ENR.  
(ci-après appelé "L'EMPLOYEUR")

et

LE SYNDICAT CANADIEN DES TRAVAILLEURS  
DU PAPIER, LOCAL 22  
(ci-après appelé "LE SYNDICAT")

1980-1983

01079-3  
Q-20660-02

CONVENTION COLLECTIVE  
DE TRAVAIL  
INTERVENUE

entre

SCIERIE DES OUTARDES ENR.  
(ci-après appelé "L'EMPLOYEUR")

et

LE SYNDICAT CANADIEN DES TRAVAILLEURS  
DU PAPIER, LOCAL 22  
(ci-après appelé "LE SYNDICAT")

ARTICLE 1

OBJET DE LA CONVENTION

1.01 La présente convention a pour objet:

a) De promouvoir les intérêts communs de l'Employeur et de l'employé, de rechercher dans l'opération de l'usine des méthodes favorisant la sécurité et le bien-être des employés, la qualité et la quantité dans la production ainsi que la propreté de l'usine et sa protection.

b) De prévoir un mécanisme adéquat et efficace pour le règlement des griefs ou différends qui peuvent se produire dans l'application de la présente convention.

1.02 Il est entendu qu'il est du devoir des Parties en présence ainsi que de chacun des employés, de coopérer pleinement, individuellement et collectivement à la réalisation de ces objectifs.

ARTICLE 2

RECONNAISSANCE ET JURIDICTION

2.01 L'Employeur reconnaît le Syndicat Canadien des Travailleurs du Papier, Local 22, comme étant l'agent négociateur exclusif pour tous les employés couverts par le certificat d'accréditation émis par le bureau du Commissaire Général du Travail, Service du Droit d'Association, Ministère du Travail et de la Main-d'Oeuvre, le 17 février 1978 et amendé le .....

2.02 La présente convention collective régit tous les employés couverts par le certificat d'accréditation.

2.03 Il est entendu que les Cadres n'accomplissent pas de travail normalement effectué par les employés couverts par l'unité d'accréditation, sauf dans les cas d'urgence et/ou d'entraînement.

2.04 Il est entendu que cette convention constitue l'entente complète entre les Parties et qu'elle ne peut être amendée qu'avec le plein consentement de celles-ci.

### ARTICLE 3

#### DROITS DE LA DIRECTION

3.00 Le Syndicat reconnaît à l'Employeur le droit de gérer, de diriger et d'administrer son entreprise et son personnel ainsi que le droit de limiter, suspendre ou cesser ses opérations, excepté dans les cas où ce droit est expressément limité par les dispositions de la présente convention.

### ARTICLE 4

#### CONTRAT D'ENTREPRISE FORFAITAIRE

4.01 L'Employeur s'engage à ne pas accorder de contrat à forfait pour des travaux normalement exécutés par ses employés réguliers et pour lesquels il est adéquatement équipé ou outillé,

si l'octroi d'un tel contrat a pour effet d'entraîner la mise à pied d'employés réguliers et qualifiés pour exécuter ces travaux.

4.02 Lorsqu'il s'agit d'équipements mobiles loués pour dix (10) jours ouvrables continus ou plus, telles pièces d'équipements doivent être opérées par les employés de l'unité d'accréditation.

#### ARTICLE 5

##### CONFORMITE AVEC LES LOIS

5.00 Advenant le cas que certaines dispositions de cette convention soient en conflit avec une loi fédérale ou provinciale, en vigueur ou décrétée, il est entendu que tel cas ne rendrait pas inopérantes les autres dispositions de ladite convention non en conflit avec ces lois et/ou règlements.

#### ARTICLE 6

##### RESPONSABILITES DES PARTIES

6.01 L'Employeur n'impose aucune mesure de contre-grève pendant la durée de cette convention.

6.02 Les employés ne participent à aucune grève, arrêt temporaire ou ralentissement de travail, journée d'étude pendant la durée de cette convention.

ARTICLE 7

SECURITE SYNDICALE

7.01 Tout employé, membre en règle du Syndicat au moment de la signature de la présente convention et tous ceux qui le deviennent par la suite doivent maintenir leur adhésion au Syndicat pendant la durée de la convention comme condition d'emploi.

7.02 Tout nouvel employé régi par la convention et embauché après la signature de celle-ci, doit comme condition d'emploi, devenir membre du Syndicat dans les trente (30) jours de la date de son embauchage.

ARTICLE 8

PERCEPTION ET REMISE DES COTISATIONS SYNDICALES

8.01 L'Employeur prélève de la paie de chaque employé régi par la présente convention le montant spécifié par le Syndicat à titre de cotisation.

8.02 L'Employeur remet à toutes les deux (2) semaines, au Secrétaire financier du Syndicat, la déduction accompagnée de deux (2) listes donnant les détails suivants: Noms (par ordre alphabétique), prénoms, numéros d'assurance sociale, taux de salaires et les absences codifiées par catégorie et ce, à compter du 1er janvier 1981. Sont également inclus dans cette liste les noms des nouveaux employés et les noms de ceux qui ont quitté l'Employeur.

8.03 Le Syndicat avise l'Employeur un (1) mois à l'avance de tout changement concernant le prélèvement des cotisations syndicales.

#### ARTICLE 9

##### DELEGUES SYNDICAUX

9.01 Le Syndicat transmet à l'Employeur une liste des Délégués syndicaux et informe celui-ci de tout changement ultérieur à cette liste et les Délégués ou Officiers syndicaux sont reconnus officiellement par l'Employeur seulement au moment de la réception de cette liste et des amendements qui suivent.

9.02 Les représentants du Syndicat, les Officiers syndicaux, les Délégués et les Membres du Syndicat, peuvent agir dans l'exercice de leurs fonctions sans craindre que leurs relations individuelles avec l'Employeur ne soient affectées de quelque façon que ce soit à la suite de leur exercice de toute activité permise par le Code du Travail et/ou cette convention collective.

9.03 Il est convenu que le Président du Syndicat Canadien des Travailleurs du Papier, Local 22, devant être touché par une mise à pied résultant de l'application des dispositions de l'article "Mouvement de Main-d'Oeuvre" ne sera pas mis à pied aussi longtemps qu'il y aura une occupation disponible pour laquelle il est en mesure d'accomplir les exigences normales de la tâche et ce, sans égard à son ancienneté.

ARTICLE 10

ACTIVITES SYNDICALES

10.01 Les plaintes et les griefs ne sont pas discutés entre les employés durant les heures de travail.

10.02 Le Délégué ou l'Officier syndical peut s'absenter de son travail pendant ses heures régulières sans perte de salaire pour toutes rencontres avec l'Employeur concernant l'application de la convention collective, à condition d'avoir obtenu l'autorisation préalable de son supérieur immédiat qui peut refuser cette autorisation si ladite absence affecte les opérations normales de l'usine.

10.03 L'Employeur accorde à la demande du Syndicat un permis d'absence sans solde à un maximum de six (6) Officiers ou Délégués du Syndicat pour s'occuper des affaires du Syndicat telles: Réunions, congrès, procédures d'arbitrage ou journées d'étude. Ces autorisations doivent être demandées par écrit, en y indiquant les motifs au moins une (1) semaine à l'avance et l'Employeur n'est pas tenu d'accorder ces permis d'absence s'ils affectent les opérations normales de l'usine.

10.04 Les employés réguliers délégués par le Syndicat obtiennent des autorisations d'absence sans perte de salaire, ni interruption d'ancienneté, afin d'assister aux séances de négociation et de conciliation pour le renouvellement de la convention collective de travail. Le nombre d'employés réguliers pouvant obtenir une telle autorisation d'absence n'excédera pas cinq (5).

ARTICLE 11

COMITE DES RELATIONS DE TRAVAIL

11.01 L'Employeur et le Syndicat conviennent de former un Comité de Relations de Travail composé de quatre (4) représentants: (Un (1) du sciage-tronçonnage, un (1) de la préparation, un (1) de l'entretien et un (1) de la cour, si possible) et une personne ressource pour chacune des Parties.

11.02 Les membres du comité se réunissent le troisième vendredi de chaque mois; les employés membres de ce comité sont rémunérés à leur taux régulier de salaire durant les séances de ce même comité.

11.03 Les objectifs de ces rencontres sont de:

- a) Veiller à la bonne entente entre les Parties;
- b) Veiller au bien-être des employés;
- c) Veiller aux conditions de travail et à leur application;
- d) Etudier les moyens d'améliorer l'efficacité et la productivité;
- e) Etudier tout sujet référé par le Syndicat ou l'Employeur.

11.04 Les membres du comité se donnent une structure de fonctionnement. Les procès-verbaux des réunions sont transmis aux Parties dans les cinq (5) jours ouvrables qui suivent la tenue de la réunion.

ARTICLE 12

SECURITE

12.01 L'Employeur et le Syndicat coopèrent à la prévention des accidents et des maladies industrielles et prennent les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et le bien-être des employés.

12.02 A cette fin, un comité de sécurité est formé. Il se compose de quatre (4) représentants de l'Employeur et de quatre (4) représentants des employés (un (1) du sciage-tronçonnage, un (1) de l'entretien, un (1) de la préparation et un (1) de la cour, si possible) nommés par le Syndicat.

12.03 Le comité de sécurité doit:

- a) Exercer toute fonction qui lui est dévolue par la loi et les règlements sur la santé et la sécurité au travail;
- b) Veiller à l'observation de toute règle de sécurité de l'établissement;
- c) Recevoir les commentaires, les suggestions et les plaintes se rapportant à la sécurité et faire toute recommandation à l'Employeur sur tous les sujets concernant la sécurité des employés;
- d) Etudier les gestes, comportements et actes dangereux posés par les employés au cours de leur travail et suggérer à l'Employeur les mesures appropriées dans les circonstances.

12.04 Les membres du comité se rencontrent mensuellement et/ou lorsqu'il est nécessaire. Les employés qui siègent sur le comité sont payés à

leur taux régulier de salaire durant les séances de ce même comité.

12.05 Si une pièce d'équipement ou un local de travail comporte un danger réel, l'employé doit le rapporter immédiatement à son contremaître. Si l'employé n'est pas satisfait de la réponse du contremaître, il peut soumettre son problème à un membre du Syndicat du comité de sécurité. Le comité se réunit aussitôt que possible pour étudier cette information. S'il est nécessaire, l'employé concerné peut assister à cette réunion pour expliquer son point de vue. Si aucune solution n'est trouvée, le comité peut convoquer une réunion avec le Directeur des Opérations Manufacturières.

### ARTICLE 13

#### ACCIDENTS DE TRAVAIL

13.01 Tout accident de travail doit être rapporté immédiatement au contremaître par la personne blessée, si elle le peut, et par les témoins aussitôt que possible.

13.02 L'employé est payé à son taux horaire régulier pour les heures de travail perdues le jour de l'accident, à condition qu'il retourne au travail dès qu'il est jugé apte à le faire par un infirmier ou un médecin et à condition d'avoir immédiatement rapporté l'accident à son contremaître.

13.03 Tout employé absent de son travail trois (3)

74 = 11  
117 = 6  
74 = 11  
74 = 9

jours ou plus par maladie ou accident occupationnel ou non occupationnel, doit obtenir une "attestation de retour au travail" signée par le médecin ou l'infirmier de l'Employeur certifiant qu'il est apte à reprendre le travail.

#### ARTICLE 14

##### PROCEDURE DE GRIEFS

14.01 Un comité paritaire de trois (3) personnes du côté patronal et de trois (3) personnes du côté syndical est formé dans le but de discuter tout grief logé par un employé conformément aux dispositions du présent article.

14.02 Afin d'empêcher que des plaintes mineures ne deviennent des griefs, la plainte doit d'abord être discutée avec le contremaître concerné. Si ce dernier rejette la plainte ou ne parvient pas à une entente satisfaisante avec l'employé concerné et si la plainte provient de l'interprétation, de l'application ou de la violation d'une disposition de la présente convention, la plainte devient alors un grief et est traitée selon la procédure décrite ci-après.

##### 14.03 Première étape:

Le grief doit être soumis par écrit et signé par le plaignant, au contremaître général ou au surintendant du département concerné ou à son représentant autorisé dans les cinq (5) jours suivant immédiatement les faits qui ont donné lieu au grief; le plaignant doit soumettre son grief seul ou accompagné d'un membre du comité des griefs.

Le contremaître général ou le surintendant ou son représentant autorisé doit transmettre sa réponse par écrit au plaignant et au Syndicat dans les cinq (5) jours de la réception du grief.

Si le Syndicat n'accepte pas la décision, le Syndicat doit par écrit, dans un délai de sept (7) jours de l'expiration du délai de cinq (5) jours, soumettre son grief à la deuxième étape au Directeur des Opérations Manufacturières.

#### 14.04 Deuxième étape:

Suite à la soumission du grief à la deuxième étape, le Directeur des Opérations Manufacturières ou son représentant autorisé rencontre le comité de griefs dans les dix (10) jours de l'expiration du délai prévu pour soumettre le grief à la deuxième étape. Lors de la rencontre du comité de griefs, le Directeur des Opérations Manufacturières ou son représentant peut être accompagné d'un représentant de l'Employeur; de même, le représentant national du S.C.T.P. peut assister les membres syndicaux du comité de griefs.

Le Directeur des Opérations Manufacturières doit transmettre, par écrit, la réponse finale de l'Employeur dans les cinq (5) jours suivant la tenue de sa rencontre avec le comité de griefs.

Si le Syndicat n'accepte pas sa décision, le grief peut être soumis à l'arbitrage selon les dispositions de l'article "arbitrage" de la présente convention.

14.05 Les membres du comité de griefs sont rémunérés à leur taux régulier de salaire durant

les séances de rencontres entre ce comité et l'Employeur.

14.06 Lorsque deux (2) employés ou plus formulent des griefs concernant une mésentente provenant de l'interprétation, l'application ou la violation d'une des dispositions de la présente convention, ils constituent un grief de groupe ou collectif, devant être présenté à la première étape par un des employés concernés et qui agira à titre de représentant du groupe s'il y a lieu. Ce grief doit être sous forme écrite en y indiquant l'objet de la mésentente et les noms des employés en cause.

14.07 Le jour qui marque le point de départ n'est pas compté, mais celui de l'échéance l'est; les samedis, les dimanches et les congés statutaires ne sont pas comptés.

14.08 Les délais prévus à la présente convention sont de rigueur, mais les Parties peuvent, par écrit et d'un commun accord, les prolonger.

14.09 Dans tous les cas de convocation pour fin d'enquête sur un grief de la part de l'Employeur, l'employé peut être accompagné de son représentant syndical, qui sera convoqué par l'Employeur.

ARTICLE 15

ARBITRAGE

15.01 La Partie qui soumet un grief à l'arbitrage doit en donner avis par écrit à l'autre Partie dans les quatorze (14) jours de l'épuisement de la procédure de grief s'y rattachant.

15.02 Dans les dix (10) jours ouvrables suivant la réception par l'une ou l'autre des Parties de la demande d'arbitrage, elles choisissent un arbitre pour juger le litige. Si elles ne s'entendent pas sur ce choix, l'une ou l'autre peut demander au Ministre du Travail et de la Main-d'Oeuvre de nommer un arbitre pour entendre le grief.

15.03 Toute sentence arbitrale doit être communiquée par écrit aux Parties; cette sentence est finale et lie les Parties.

15.04 La juridiction du tribunal est limitée à décider des griefs soumis suivant les dispositions de cette convention. En aucun cas, il n'a autorité pour ajouter, soustraire, modifier ou amender quoi que ce soit dans cette convention. Cependant, dans le cas d'arbitrage d'une mesure disciplinaire, les Parties lui reconnaissent le pouvoir de:

- a) Annuler la mesure disciplinaire;
- b) Maintenir la mesure disciplinaire;
- c) Substituer une mesure disciplinaire qu'il juge plus équitable;

d) Réintégrer l'employé dans ses fonctions et ordonner la compensation totale ou partielle des bénéfices et avantages perdus par l'employé dans le cas où il annule ou réduit la mesure disciplinaire.

15.05 Chacune des Parties défraie les frais, honoraires et dépenses de ses témoins et représentants et défraie, à part égale, les frais, honoraires et dépenses du tribunal.

#### ARTICLE 16

##### ANCIENNETE

16.01 Aux fins de la présente convention, on retrouve trois (3) types d'ancienneté et trois (3) genres d'employés:

a) Type d'ancienneté:

- 1- L'ancienneté d'usine qui signifie la durée de service continu d'un employé à compter de sa date d'embauche;
- 2- L'ancienneté de département qui signifie la durée de service continu d'un employé dans un département donné;
- 3- L'ancienneté d'occupation qui signifie la durée de service continu d'un employé dans une fonction ou une classification sujette à la présente convention.

b) Genre d'employés:

- 1- Employé régulier: Celui qui a complété toute la période de probation telle qu'indiquée à la présente

convention et qui a obtenu un poste permanent en vertu de l'article "affichage" de cette même convention;

2- Employé temporaire: Celui qui a complété toute la période de probation telle qu'indiquée à la présente convention et qui n'a pas obtenu un poste permanent en vertu de l'article "affichage" de cette même convention. Cet employé est sur appel pour remplacer des employés réguliers pour fin d'absences au travail;

3- Employé occasionnel: Celui qui n'a pas complété toute la période de probation telle qu'indiquée à la présente convention.

16.02 L'expression période de probation signifie:

Tout employé qui n'a pas complété trente (30) jours de travail chez l'Employeur dans une période de trois (3) mois de calendrier"; au terme de cette période, il acquiert le droit d'ancienneté et celle-ci est calculée rétroactivement à sa date d'embauche.

Pendant cette période, l'employé a droit à la procédure de griefs, sauf dans les cas de congédiement ou d'autres mouvements de Main-d'Oeuvre.

16.03 Pendant la période estivale, l'Employeur pourra embaucher des étudiants. Ceux-ci seront considérés comme des employés occasionnels et rémunérés au taux de l'ouvrier général. Ils n'accumuleront pas d'ancienneté.

16.04 Tout employé régulier ou temporaire perd ses droits d'ancienneté, son statut d'employé et son nom est rayé de toutes les listes pour n'importe laquelle des raisons suivantes:

- a) Si l'employé quitte volontairement son emploi;
- b) Si l'employé est congédié pour cause juste et raisonnable et n'est pas réintégré en vertu des dispositions de la présente convention;
- c) Si l'employé est mis à pied pour une période excédant dix-huit (18) mois consécutifs;
- d) Si l'employé néglige de se rapporter au travail lorsqu'il est rappelé conformément aux dispositions de la convention concernant les rappels;
- e) Si l'employé est absent de son travail par suite d'une maladie ou d'un accident occupationnel ou non occupationnel pendant une période excédant vingt-quatre (24) mois consécutifs;
- f) Si l'employé est promu ou muté à une occupation non sujette à la présente convention pour une période excédant douze (12) mois cumulatifs.

#### ARTICLE 17

##### LISTE D'ANCIENNETE

17.01 L'Employeur fournit au Syndicat, aux mois de janvier et de juillet de chaque année, une mise à jour de la liste d'ancienneté comportant l'ancienneté d'usine, de département et d'occupation pour les périodes se terminant le 31 décembre et le 30 juin respectivement; cette mise à jour est également affichée par l'Employeur

sur les tableaux d'affichage pendant une période de un (1) mois de calendrier.

17.02 L'employé ou le Syndicat peut durant la période d'affichage, faire à son sujet des représentations écrites à l'Employeur pour que des corrections y soient apportées sur les modifications intervenues au cours de la dernière période. Cette période d'affichage écoulée, la liste est considérée acceptée.

#### ARTICLE 18

##### MOUVEMENT DE MAIN-D'OEUVRE

18.01 L'Employeur se réserve le droit d'effectuer le remaniement de ses équipes et plans de classification pour répondre aux exigences de ses opérations.

18.02 L'Employeur et le Syndicat reconnaissent pour les besoins de l'ancienneté et des mouvements de Main-d'Oeuvre les départements, lignes de progression et occupations apparaissant en Annexe C, qui fait partie intégrante de la présente convention.

##### 18.03 PROMOTION ET RETROGRADATION DES EMPLOYES DETENANT UNE OCCUPATION FAISANT PARTIE D'UNE LIGNE DE PROGRESSION:

a) La promotion d'une occupation inférieure à l'occupation immédiatement supérieure d'une ligne de progression se fait sur la base de l'habileté à accomplir la tâche et de l'ancienneté d'occupation. Si deux (2) employés

ou plus ont la même ancienneté d'occupation, l'ancienneté départementale prévaut; si l'ancienneté départementale est égale, l'ancienneté d'usine prévaut.

L'employé dans cette ligne de progression doit accepter le poste vacant du groupe immédiatement supérieur à celui qu'il occupe, sauf si l'employé a des raisons jugées valables par l'Employeur. L'employé doit faire parvenir ses raisons par écrit à l'Employeur.

Un salarié ainsi promu doit retourner à son ancienne fonction s'il est jugé non satisfaisant dans sa nouvelle fonction.

b) Dans le cas d'une réduction de Main-d'Oeuvre, les employés sont rétrogradés de l'occupation supérieure à l'occupation immédiatement inférieure selon l'ordre inverse de leur promotion.

18.04 L'Employeur choisit pour la fonction à la base d'une ligne de progression des employés aptes à progresser normalement dans cette ligne de progression et ou dans ce département.

18.05 a) Lorsque l'Employeur doit réduire ses effectifs dans une occupation à la base d'une ligne de progression, les employés sont mis à pied selon leur ancienneté départementale et peuvent utiliser leur ancienneté d'usine pour déplacer dans leur département le journalier qui possède moins d'ancienneté d'usine qu'eux. S'ils ne peuvent faire valoir leur ancienneté d'usine dans leur département, ils peuvent utiliser cette même ancienneté d'usine pour déplacer les journaliers ayant moins d'ancienneté d'usine qu'eux dans n'importe lequel département. Tous les employés qui déplacent un autre employé doivent pouvoir remplir les exigences normales de la tâche.

b) i) Lorsque l'Employeur doit réduire ses effectifs dans une occupation non couverte par le sous-paragraphe a) précédent, les employés sont mis à pied selon leur ancienneté d'occupation en commençant par ceux qui occupent le stade inférieur de qualification jusqu'à ceux qui occupent le stade de qualification le plus élevé; si deux (2) employés ou plus ont la même ancienneté d'occupation, l'ancienneté départementale prévaut; si deux (2) employés ou plus ont la même ancienneté départementale, l'ancienneté d'usine prévaut.

ii) L'employé ainsi mis à pied peut faire valoir son ancienneté d'usine si elle le lui permet pour déplacer le journalier ayant le moins d'ancienneté, à condition d'être capable de remplir les exigences normales de la tâche.

c) Les employés mis à pied conformément aux dispositions des sous-paragraphe a) et b) ci-dessus sont sujets au réembauchage en raison des occasions qui se présentent et ce, dans l'ordre inverse de leur mise à pied.

d) Advenant le cas où un employé mis à pied ne soit pas réembauché, le Syndicat est avisé par écrit des raisons motivant cette décision.

e) S'il devient nécessaire de faire des mises à pied, l'Employeur convient d'en informer le Syndicat soixante-douze (72) heures à l'avance et de lui transmettre une liste des employés concernés; la présente disposition ne s'applique pas dans le cas d'une mise à pied par suite d'un bris ou d'une force majeure.

18.06 AVIS DE RAPPEL AU TRAVAIL

a) Employé régulier:

L'employé sujet au réembauchage en vertu des dispositions qui précèdent doit retourner au travail dans les huit (8) jours de la mise à la poste de l'avis de rappel au travail qui lui est adressé par courrier recommandé.

L'employé qui s'absente pour une période de plus de huit (8) jours doit aviser par écrit l'Employeur et le Syndicat de sa nouvelle adresse ou de son adresse temporaire.

b) Les employés temporaires ou occasionnels sont rappelés au travail selon l'ordre de la liste intitulée "Employés temporaires ou occasionnels". Les rappels se font en fonction de l'ancienneté et sont régis par un système de numéro progressif, le plus ancien ayant le numéro 1 et le moins ancien le numéro le plus élevé. Advenant le cas qu'on ne puisse rejoindre un tel employé, on passe alors au suivant. L'employé rappelé termine la faction pour laquelle il a été demandé.

A la fin de son assignation, l'employé temporaire ou occasionnel retourne sur la liste de rappel selon l'ordre qui lui était assigné avant son rappel.

L'employé temporaire ou occasionnel mis à pied sera rappelé au travail au plus tard vingt-quatre (24) heures après la fin de son assignation si d'autres employés temporaires ou occasionnels possédant un numéro plus élevé que le sien sont au travail et qu'il est en mesure de remplir les exigences normales de la tâche.

Sans égard aux dispositions de l'article 16.04 c), l'employé temporaire ou occasionnel rejoint par téléphone qui refuse trois (3) assignations successives, est retiré de la liste;

est également retiré de la liste des employés temporaires ou occasionnels, l'employé qui n'a pas travaillé depuis douze (12) mois consécutifs et qui refuse la première assignation qu'on lui propose par la suite. L'Employeur informe par écrit cet employé de la date d'échéance de son douze (12) mois et fait parvenir au Syndicat une copie de cet avis.

18.07 OCCUPATION VACANTE

a) Une occupation vacante se définit comme toute occupation à la base d'une ligne de progression ou toute occupation où il n'y a pas de ligne de progression qui devient vacante par suite d'une mise à la retraite, d'une démission, d'un décès, d'une promotion, d'un congédiement, d'une rétrogradation ou d'une mutation d'un salarié à une occupation exclue de l'unité de négociation, de la création d'une nouvelle occupation régie par la présente convention; une telle occupation est considérée vacante si la durée anticipée de travail est de trente (30) jours ouvrables consécutifs ou plus.

b) Toutes les ouvertures pour les postes vacants où il n'y a pas de ligne de progression ou à la base d'une ligne de progression seront affichées sur le panneau d'affichage pendant cinq (5) jours ouvrables en y indiquant le titre du poste, les préalables exigés, la faction et le taux de salaire. Il est compris que l'Employeur en faisant son choix pour les fonctions de base dans une ligne de progression choisira les employés qui auront les qualifications nécessaires pour une promotion dans cette ligne de progression.

c) Si aucun employé régulier ne réussit

à se qualifier ou s'il n'y a pas de candidat, l'Employeur privilégie les employés temporaires ayant postulé. Si ceux-ci ne réussissent pas à se qualifier ou s'il n'y a pas eu de candidat, l'Employeur privilégie les employés occasionnels ayant postulé. Si ceux-ci ne réussissent pas à se qualifier ou s'il n'y a pas eu de candidat, l'Employeur confie le poste au candidat de son choix.

d) Le nom de tous les applicants est envoyé par écrit au Syndicat ainsi que le nom du candidat choisi. De plus, le nom des candidats par ordre d'ancienneté seront affichés sur les tableaux d'affichage ainsi que le nom du candidat choisi.

e) Un employé choisi par voie d'affichage qui juge ne pouvoir exercer sa nouvelle fonction, peut retourner à son ancienne fonction sans perte d'ancienneté dans les dix (10) jours ouvrables qui suivent sa nomination.

Dans ce cas, un autre affichage n'est pas nécessaire et la sélection se fait parmi les autres candidats qui ont postulé lors de l'affichage original.

f) Affichage préventif: Pour permettre à l'Employeur de préparer la relève dans les postes où il n'y a pas de journalier à la base de la ligne de progression ou sans ligne de progression, il peut afficher des postes non immédiatement vacants; dans ce cas, la procédure d'affichage s'applique et les employés ainsi choisis combleront les postes pour lesquels ils ont appliqué sans qu'un autre affichage soit nécessaire.

#### 18.08 PRIORITE DE TRAVAIL DE JOUR

Tout poste de travail de jour qui devient vacant est comblé selon la procédure d'affichage

et le candidat en mesure de remplir les exigences de la tâche dans cette fonction sera choisi en fonction de son ancienneté d'usine.

#### ARTICLE 19

##### SEMAINE DE TRAVAIL

19.00 La semaine de travail débute le dimanche à zéro (0) heure une (1) minute et se termine le samedi suivant à vingt-quatre (24) heures.

#### ARTICLE 20

##### HEURES DE TRAVAIL

20.01 Sauf pour les employés de l'usine de préparation, les employés de la manutention préposés à la manutention des bois pour ce secteur et les employés d'entretien affectés à ce secteur, les dispositions de la convention collective actuelle demeurent en vigueur jusqu'au 28 septembre 1981.

Pour les employés de l'usine de préparation, les employés de la manutention préposés à la manutention des bois pour ce secteur et les employés d'entretien affectés à ce secteur à compter du 6 avril 1981, la semaine de travail de ces employés sera d'une moyenne de 42.6 heures par semaine réparties sur trois (3) semaines selon les cédules apparaissant en Annexe A faisant partie intégrante de cette convention.

→ A compter du 28 septembre 1981, la semaine régulière de travail des employés couverts par la présente convention est de quarante (40) heures de travail par semaine réparties selon les cédules apparaissant en Annexe B faisant partie intégrante

de cette convention.

A compter du 19 octobre 1981, les employés de l'usine de préparation et les employés de la manutention préposés à la manutention des bois pour ce secteur ont des horaires de travail de cent soixante (160) heures réparties de la manière prévue à l'Annexe B, partie 2 faisant partie intégrante de cette convention.

Pour les employés affectés uniquement à des cédules de travail de jour, à compter du 28 septembre 1981, la semaine régulière de travail est de quarante (40) heures par semaine, soit de 8:00 heures a.m. à 5:00 heures p.m., à l'intérieur duquel horaire une période de repos de une (1) heure non rémunérée est prévue.

A l'occasion de l'introduction du travail sur trois (3) ou quatre (4) équipes et aux endroits où il existe déjà, l'employé doit demeurer à son poste de travail jusqu'à l'arrivée de son remplaçant.

20.02 L'employé doit être à son poste de travail à l'heure prévue pour le début de son travail et ne peut s'absenter de son poste de travail sans l'autorisation de son supérieur immédiat.

20.03 L'employé qui, par suite de circonstances incontrôlables ne peut se présenter au travail, doit aviser son supérieur immédiat ou son représentant autorisé le plus tôt possible, mais au moins deux (2) heures avant le début de son travail.

20.04 Les cédules ou horaires dont il est fait mention aux sous-paragraphes précédents peuvent être modifiés pour répondre aux exigences de l'opération après entente entre les Parties.

#### ARTICLE 21

##### TEMPS SUPPLEMENTAIRE

21.01 Tout travail exécuté à la demande de l'Employeur, en dehors ou en plus des heures régulières de travail est considéré comme temps supplémentaire et rémunéré au taux et demi du salaire régulier de l'employé concerné excepté dans les circonstances suivantes:

a) Lorsque le surtemps provient d'une entente spéciale entre l'équipier en devoir et l'équipier de la relève qui doit le remplacer avec l'approbation du contremaître et pourvu que ledit arrangement n'occasionne aucune dépense additionnelle ou inconvénient à l'Employeur.

b) Lorsque requis de remplacer un employé retardataire jusqu'à concurrence de une (1) heure.

21.02 Tout travail exécuté le dimanche, qu'il fasse partie ou non de la cédule régulière de travail de l'employé, est rémunéré au taux et demi du salaire régulier de l'employé.

21.03 Tout employé qui se présente à son travail à l'heure habituelle sans avoir été prévenu que ses services ne sont pas requis, est assuré de quatre (4) heures de paie à son taux

horaire régulier, sauf s'il refuse d'exécuter un travail demandé.

21.04 Tout employé rappelé au travail en dehors de ses heures régulières sans en avoir été avisé avant de quitter son travail, est rémunéré au taux et demi de son salaire avec un minimum de quatre (4) heures de paie au taux simple par appel, qu'il travaille ou non pendant cette période de quatre (4) heures. Par "appel", l'on entend une demande de l'Employeur à un employé d'exécuter un travail particulier.

21.05 L'employé n'est pas tenu, à moins de situations d'urgence, de travailler plus de seize (16) heures consécutives dans une journée.

#### ARTICLE 22

#### PERIODE DE REPOS

22.01 L'Employeur accorde une période de repos de quatorze (14) minutes au cours de chaque demi-journée de travail, période comprise entre les deux (2) timbres de l'avertisseur; et ce, selon une cédule établie par le supérieur immédiat de l'employé.

2028

22.02 Sauf pour les employés affectés à des horaires de jour seulement et à compter du 6 avril 1981 pour les employés de l'usine de préparation, les mécaniciens d'usine affectés à l'usine de préparation et les opérateurs d'équipement lourd affectés à cette même usine, les périodes de repos sont remplacés par un arrêt rémunéré de

trente (30) minutes pour permettre aux employés de se restaurer.

Les mêmes dispositions s'appliquent à compter du 28 septembre 1981 pour tous les autres employés de l'unité de négociation.

#### ARTICLE 23

##### JOURS CHOMES ET PAYES

23.01 Les jours suivants sont des jours chômés et payés:

- Jour de l'An;
- Lendemain du Jour de l'An;
- Lundi de Pâques;
- St-Jean Baptiste;
- Confédération;
- Fête du travail;
- Veille de Noël;
- Jour de Noël;
- Lendemain de Noël;
- Veille du Jour de l'An.

23.02 Les jours chômés et payés qui surviennent un samedi ou un dimanche sont déplacés au vendredi qui précède ou au lundi qui suit. Les jours chômés et payés qui surviennent un mardi, un mercredi ou un jeudi sont reportés au lundi qui précède ou au vendredi qui suit, sauf les jours de Noël et de l'An et leurs veilles respectives.

23.03 Pour les fins de ces articles, l'expression "absence justifiée" signifie:

a) Période de vacances annuelles de l'employé;

b) Période pendant laquelle une maladie ou un accident non occupationnel certifié par un médecin empêche un employé de se présenter au travail pendant sept (7) jours ou moins;

c) Absence autorisée par l'Employeur;

23.04 Pour avoir droit à ces jours chômés et payés, un employé doit:

a) Avoir complété sa période de probation et être un employé régulier conformément aux dispositions régissant l'ancienneté des employés;

b) Avoir travaillé le jour ouvrable qui précède et celui qui suit la fête à moins d'une absence justifiée.

23.05 La rémunération pour un (1) jour chômé et payé est équivalente à une (1) journée de travail au taux régulier.

#### ARTICLE 24

##### CONGES MOBILES

24.01 L'employé régulier qui a une année et plus d'ancienneté au 31 décembre, a droit à deux (2) congés mobiles payés pendant l'année qui suit.

24.02 L'employé régulier qui n'a pas complété une année d'ancienneté au 31 décembre, a droit à un (1) congé mobile payé pendant l'année qui suit.

24.03 Les congés mobiles dont il est fait mention en 1 et 2 ci-dessus sont pris un jour convenu entre l'Employeur et l'employé à une date acceptable par les deux (2) Parties. Toutefois, il ne peut y avoir plus de deux (2) employés par occupation en congé mobile simultanément.

24.04 Les employés en congé mobile sont rémunérés au taux horaire régulier de leur occupation; les congés mobiles non pris à la fin de l'année civile sont payés à l'employé.

#### ARTICLE 25

##### PRIME DE NUIT

25.01 A compter de la date de signature:

a) L'employé qui travaille alternativement sur deux (2) quarts, soit un quart de jour et un quart de nuit ou un quart de jour et un quart de soir, reçoit une prime de vingt-deux (22) cents l'heure lorsqu'il travaille sur le quart de soir et une prime de vingt-sept (27) cents l'heure lorsqu'il travaille sur le quart de nuit.

b) L'employé qui travaille alternativement sur trois (3) quarts, soit un quart de jour, un quart de soir et un quart de nuit, reçoit une prime de vingt-deux (22) cents l'heure lorsqu'il travaille sur le quart de soir et une prime de

vingt-sept (27) cents l'heure lorsqu'il travaille sur le quart de nuit.

25.02 Les primes dont il est fait mention aux sous-paragraphes 01 a) et b) qui précèdent sont majorées à .25¢ et .30¢ à compter du 4 mai 1981.

#### ARTICLE 26

##### INDEMNITE DE JURE OU DE TEMOIN

26.00 L'Employeur verse à l'employé qui est appelé à servir comme juré ou témoin dans une cause où il n'est pas partie, la différence entre son indemnité de juré ou de témoin et le salaire qu'il aurait autrement gagné à son taux horaire régulier pendant ses heures normales de travail, pourvu qu'il se présente au travail immédiatement après avoir été libéré de sa charge et qu'il travaille pendant son horaire régulier lorsque sa présence n'est pas requise comme juré ou témoin.

#### ARTICLE 27

##### CONGES DE DECES

27.01 Lors du décès du conjoint et/ou de l'enfant d'un employé ou simultanément de plus de l'un deux, celui-ci a droit à un congé n'excédant pas cinq (5) jours à son taux régulier.

27.02 Lors du décès du père et/ou de la mère d'un employé ou de son conjoint, du frère, de la soeur, du demi-frère, de la demi-soeur ou

des grands-parents de l'employé ou simultanément de plus de l'un deux, celui-ci a droit à un congé payé n'excédant pas trois (3) jours à son taux régulier.

27.03 Pour avoir droit aux congés stipulés en .01 et .02, l'employé devra être un employé régulier. Les jours stipulés en .01 doivent être pris dans les sept (7) jours de la date du décès et ceux stipulés en .02 dans les cinq (5) jours de la date du décès.

27.04 L'employé est rémunéré à son taux horaire régulier pour chacune de ces journées d'absence; cependant, il ne reçoit aucune rémunération s'il n'assiste pas aux funérailles.

27.05 Si un décès survient lorsqu'un employé est absent de son travail, il n'a pas droit au paiement de ce congé de décès.

#### ARTICLE 28

##### SALAIRES

28.01 Les taux minima de salaire des employés visés par la convention avec leur classification sont ceux contenus dans l'Annexe D qui fait partie intégrante de cette convention et ces taux de salaires ne subiront aucun changement pendant la durée de ladite convention, sauf pour des taux mutuellement convenus entre les Parties lorsqu'il s'agit d'une nouvelle fonction.

28.02 Tout employé tenu d'accomplir un travail d'une fonction supérieure à la sienne, reçoit pendant ce dit travail, le taux de salaire applicable à cette fonction.

28.03 Dans le cadre d'un mouvement de Main-d'Oeuvre

Tout employé tenu d'accomplir temporairement, soit pendant une journée ou moins un travail d'une fonction inférieure à la sienne, reçoit pendant ce travail le taux de son salaire régulier.

S'il accomplit ce travail pendant plus d'une (1) journée consécutive de travail, les cinq (5) premiers jours sont payés au taux de salaire régulier et les heures additionnelles au taux de salaire de cette nouvelle fonction.

b) En dehors d'un mouvement de Main-d'Oeuvre

Si l'employé occupe cette fonction inférieure à la demande de l'Employeur et sans égard à son ancienneté, son taux de salaire est maintenu.

28.04 Si un nouvel emploi est établi, un nouveau taux est établi par entente mutuelle dans les trente (30) jours qui suivent l'établissement de l'emploi.

Si une entente n'est pas conclue, l'Employeur fixe le taux et dans les quatorze (14) jours de la mise à la poste par l'Employeur de l'avis établissant le taux de salaire, le Syndicat peut, soit référer le litige à la dernière étape de la procédure des griefs ou le référer aux prochaines négociations.

Si l'Employeur ne reçoit pas de réponse du Syndicat à cet effet dans les délais mentionnés ci-haut, le taux fixé par l'Employeur est alors le taux officiel de la nouvelle occupation.

Le taux fixé ou négocié aura un effet rétroactif à compter de la mise en application de l'occupation nouvelle.

#### ARTICLE 29

##### VACANCES ANNUELLES

29.01 Aux fins des sous-paragraphes qui suivent, les mots suivants signifient:

i) "Ancienneté": ancienneté acquise chez l'Employeur au 31 décembre de l'année de référence conformément aux dispositions énoncées aux articles relatifs à l'ancienneté;

ii) "Année de référence": période du premier janvier au 31 décembre durant laquelle un employé au travail acquiert progressivement le droit à des vacances.

29.02 L'employé a droit à une période de vacances selon les modalités suivantes:

i) Celui qui a moins d'une (1) année d'ancienneté au 31 décembre précédent, une (1) journée par mois travaillé durant l'année de référence jusqu'à un maximum de dix (10) jours ouvrables;

ii) Celui qui a une (1) année mais moins de quatre (4) années d'ancienneté au 31 décembre

précèdent a droit à deux (2) semaines de vacances annuelles.

iii) Celui qui a quatre (4) années ou plus d'ancienneté au 31 décembre précédent a droit à trois (3) semaines de vacances annuelles.

29.03 L'année de référence telle que citée en 29.01 et 29.02 sera fixée en 1982 au 31 mars.

29.04 L'employé régulier reçoit en guise de rémunération pour ses vacances annuelles, un montant équivalent au salaire de sa semaine normale de travail par semaine de vacances à laquelle il a droit.

L'employé régulier qui en vertu du paragraphe 29.02 n'a droit qu'à une fraction d'une (1) semaine de travail, reçoit une rémunération proportionnelle à cette fraction.

Cette rémunération lui est remise au moins quarante-huit (48) heures avant son départ pour vacances (chèque séparé).

29.05 Sans égard à ce qui précède, l'employé temporaire, occasionnel et/ou l'employé régulier qui a travaillé moins de six (6) mois au cours de l'année de référence, reçoit pour ses vacances une rémunération équivalente à 4% ou 6% de son salaire gagné pendant la période de référence selon qu'il a droit à deux (2) ou trois (3) semaines de vacances annuelles.

Le présent paragraphe ne s'applique à l'employé régulier absent par suite d'un accident de travail ou d'une maladie industrielle que lorsqu'il a travaillé moins de quatre (4) mois durant l'année de référence.

29.06 L'Employeur peut suspendre temporairement ses activités de production pour permettre à ses employés qui le désirent de prendre leurs vacances annuelles; si tel était le cas, les employés en sont informés six (6) semaines à l'avance.

29.07 Dans le cas de période de vacances individuelles, l'Employeur prépare la cédule de vacances des employés en tenant compte de leurs demandes, de leur ancienneté départementale et des besoins de l'Entreprise pour ses opérations normales.

A moins de circonstances exceptionnelles, le nombre d'employés en vacances par département n'excèdera pas le nombre indiqué ci-dessous:

- Département du tronçonnage:  
Deux (2) employés par faction.
- Département du sciage:  
Trois (3) employés par faction.
- Département de la préparation:  
Deux (2) employés par faction.
- Département de la classification:  
3, 4 ou 6 classificateurs à la fois, selon que l'on soit sur 2, 3 ou 4 équipes.
- Département de la manutention:  
Opérateurs d'équipement lourd:  
Deux (2) employés ou trois (3) employés à la fois, selon que l'on soit sur deux (2) ou trois (3) équipes.  
Routiers:  
Un (1) employé ou deux (2) employés à la fois, selon que l'on soit sur

deux (2) ou trois (3) équipes.

- Département de l'entretien:
  - Mécaniciens d'usine:  
Deux (2) employés ou trois (3)  
employés à la fois, selon que l'on  
soit sur trois (3) ou quatre (4)  
équipes.
  - Electricité - Electronique:  
Un (1) employé à la fois.
  - Affûtage:  
Deux (2) employés à la fois.
  - Mécaniciens d'équipement lourd:  
Un (1) employé à la fois.
  - Homme d'entretien:  
Un (1) employé à la fois.
- Département du magasin:  
Un (1) employé à la fois.
- Journalier:  
Quatre (4) journaliers à la fois.

29.08 Les vacances annuelles ne sont ni transférables ni cumulatives.

29.09 Si un jour chômé et payé survient pendant la période de vacances annuelles de l'employé, ce jour chômé et payé lui est payé en plus de sa paie de vacances.

29.10 Les employés ne pourront bénéficier de plus de deux (2) semaines de vacances consécutives, à moins de les céduer entre le 1er novembre et le 30 avril ou que le nombre d'employés en vacances n'excède pas le nombre prévu en 29.06.

ARTICLE 30

ASSURANCES COLLECTIVES

30.00 L'Employeur maintient en vigueur pendant la durée de la convention les plans d'assurance-vie, maladie et indemnité hebdomadaire et il continue d'acquitter les primes d'assurance-vie et maladie; les primes d'assurance indemnité-hebdomadaire sont payées par l'employé.

ARTICLE 31

DOSSIER DES EMPLOYES

31.01 L'Employeur remet au Syndicat une copie de chaque rapport disciplinaire concernant les employés couverts par la présente convention.

31.02 Tout rapport disciplinaire est annulé et rayé du dossier de l'employé un (1) an après la date d'émission dudit rapport.

31.03 Toute mesure disciplinaire ainsi que les avis écrits de sanctions imposées pour infractions aux règlements de l'Employeur sont sujets à la procédure de griefs.

31.04 L'employé a droit de vérifier en tout temps son dossier et avec autorisation écrite, permettre à un Officier syndical de faire de même.

31.05 a) Un grief relatif à un congédiement sera référé directement à la deuxième étape de la procédure de griefs;

b) Dans le cas de congédiement ou de suspension, un représentant syndical pourra être convoqué avant que l'employé quitte l'usine.

31.06 Toute mesure disciplinaire imposée par l'Employeur doit être communiquée à l'employé dans les cinq (5) jours ouvrables de la présumée infraction, à moins d'entente contraire entre les Parties.

#### ARTICLE 32

##### DUREE DE LA CONVENTION

32.01 La présente convention est en vigueur à compter de sa date de signature jusqu'au 31 mars 1983.

32.02 Les dispositions de cette convention lors de son expiration, demeurent en vigueur jusqu'à l'utilisation par les Parties du droit de grève ou de lock-out.

EN FOI DE QUOI, les représentants dûment  
mandatés des Parties aux présentes y apposent  
leurs signatures ce 6<sup>e</sup> jour de  
Mars 1981

LE SYNDICAT CANADIEN DES TRAVAILLEURS  
DU PAPIER, LOCAL 22

*Réginald Caron*  
*J. Albert St. Gelais*  
*Jean-Frédéric Barbeau*  
*Rafael...*  
*Jean-Marie Mon...*

SCIERIE DES OUTARDES ENR.

*J. André St-P...*  
*Jean-Benoît...*  
*Hubert...*  
*Robert...*

ANNEXE "A"

CEDULE DE TRAVAIL A TROIS (3) QUARTS  
SUR TROIS (3) EQUIPES ROTATIVES

Usine de préparation - Techniciens  
6 Avril 1981

(1<sup>ère</sup> semaine)

HEURES	LUNDI	MARDI	MERC.	JEUDI	VEND.	SAM.
12.00 à 8.00	C	C	C	C	C	
8.00 à 4.00	B	B	B	B	B	B
4.00 à 12.00	A	A	A	A	A	

(2<sup>ème</sup> semaine)

12.00 à 8.00	A	A	A	A	A	
8.00 à 4.00	C	C	C	C	C	C
4.00 à 12.00	B	B	B	B	B	

(3<sup>ème</sup> semaine)

12.00 à 8.00	B	B	B	B	B	
8.00 à 4.00	A	A	A	A	A	A
4.00 à 12.00	C	C	C	C	C	

ANNEXE "B"

PARTIE 1

Employés de la production de l'usine de tronçonnage, sciage, préparation et employés de la manutention affectés à la manutention des bois pour ces secteurs d'activités ainsi que les employés de l'affûtage.

28 septembre 1981

HORAIRE DE TRAVAIL SUR 3 OU 4 EQUIPES

(1<sup>ère</sup> semaine)

<u>HEURES</u>	<u>LUNDI</u>	<u>MARDI</u>	<u>MERC.</u>	<u>JEUDI</u>	<u>VEND.</u>	<u>SAM.</u>	<u>DIM.</u>
00.00 à 8.00	A	A	A	A	A		
8.00 à 16.00	B	B	B	B	B		
16.00 à 24.00	C	C	C	C	C		

(2<sup>ème</sup> semaine)

00.00 à 8.00	C	C	C	C	C		
8.00 à 16.00	A	A	A	A	A		
16.00 à 24.00	B	B	B	B	B		

(3<sup>ème</sup> semaine)

00.00 à 8.00	B	B	B	B	B		
8.00 à 16.00	C	C	C	C	C		
16.00 à 24.00	A	A	A	A	A		

## ANNEXE "B"

## PARTIE 2

CEDULE DE TRAVAIL A TROIS (3) QUARTS  
SUR QUATRE (4) EQUIPES ROTATIVES

Mécaniciens d'usine - Magasiniers  
28 Septembre 1981

Usine de préparation - 19 octobre 1981

(1<sup>ière</sup> semaine)

HEURES	LUNDI	MARDI	MERC.	JEUDI	VEND.	SAM.	DIM.
12.00 à 8.00	C	C	D	D	D	D	D
8.00 à 4.00	B	B	B	B	C	C	C
4.00 à 12.00	A	A	A	A	A	A	A
Congé	D	D	C	C	B	B	A-B

(2<sup>ième</sup> semaine)

12.00 à 8.00	D	D	A	A	A	A	A
8.00 à 4.00	C	C	C	C	D	D	D
4.00 à 12.00	B	B	B	B	B	B	B
Congé	A	A	D	D	C	C	B-C

(3<sup>ième</sup> semaine)

12.00 à 8.00	A	A	B	B	B	B	B
8.00 à 4.00	D	D	D	D	A	A	A
4.00 à 12.00	C	C	C	C	C	C	C
Congé	B	B	A	A	D	D	C-D

(4<sup>ième</sup> semaine)

12.00 à 8.00	B	B	C	C	C	C	C
8.00 à 4.00	A	A	A	A	B	B	B
4.00 à 12.00	D	D	D	D	D	D	D
Congé	C	C	B	B	A	A	B-A

## ANNEXE "B"

## PARTIE 3

Mécaniciens d'équipement lourd - 28 septembre 1981

(1ière semaine)

HEURES	LUNDI	MARDI	MERC.	JEUDI	VEND.	SAM.	DIM.
0.00 à 8.00	A	A	A	A	A		
8.00 à 16.00	C	C	C	C	C		
16.00 à 24.00	B	B	B	B	B		
8.00 à 16.00		D	D	D	D	D	

(2ième semaine)

0.00 à 8.00	B	B	B	B	B		
8.00 à 16.00	D	D	D	D	D		
16.00 à 24.00	C	C	C	C	C		
8.00 à 16.00		A	A	A	A	A	

(3ième semaine)

0.00 à 8.00	C	C	C	C	C		
8.00 à 16.00	A	A	A	A	A		
16.00 à 24.00	D	D	D	D	D		
8.00 à 16.00		B	B	B	B	B	

(4ième semaine)

0.00 à 8.00	D	D	D	D	D		
8.00 à 16.00	B	B	B	B	B		
16.00 à 24.00	A	A	A	A	A		
8.00 à 16.00		C	C	C	C	C	

Ces horaires peuvent également être utilisés sur six (6) jours en déplaçant au mardi les heures cédulées le dimanche.

ANNEXE "C"  
PARTIE 1

LISTE DES DEPARTEMENTS - LIGNES DE PROGRESSION ET ACCEPTATION

DEPARTEMENT DU TRONCONNAGE

GROUPE 1

Préposé à la tronçonneuse  
Préposé à la retronçonneuse  
Préposé aux trappes  
Préposé aux écorceurs

GROUPE 2

Préposé à la sélection  
Alimentation  
Préposé aux transferts

GROUPE 3

Journaliers de relève

DEPARTEMENT DU SCIAGE

GROUPE 1

Opérateur équarrisseuse 16'  
Opérateur équarrisseuse 8'  
Opérateur scies multiples  
Opérateurs quads  
Opérateurs déligneuse 3 têtes  
Opérateur déligneuse Forano  
Opérateur tire-planches 16'  
Opérateur tire-planches 8'  
Opérateur déchiqueteuse

GROUPE 2

Opérateur empileuse 16'  
Opérateur empileuse 8'  
Préposé au triage 16'  
Préposé au triage 8,  
Préposé aux quais d'alimentation

GROUPE 3

Journaliers de relève

DEPARTEMENT DE LA PREPARATION

GROUPE 1

Préposé à l'empileuse  
Préposé à l'attacheuse

GROUPE 2

Préposé à la déempileuse  
Préposé à la machine à lattes  
Préposé à la peinture et  
lettrage  
Opérateur table de tri  
Opérateur retour de lattes

GROUPE 3

Journaliers de relève

ANNEXE "C"  
PARTIE 2

DEPARTEMENT CLASSIFICATION

GROUPE 1

Classificateur au sciage  
Ebuteur 16', 8'  
Classificateur console usine  
de préparation  
Opérateur raboteuse  
Classificateur manuel

DEPARTEMENT DE LA MANUTENTION

ROUTIERS

TRONCONEURS  
MANUELS

EQUIPEMENT LOURD

GROUPE 1

Opérateur tanguay mobile  
Opérateur tanguay fixe

GROUPE 2

Opérateur chargeur 950  
Opérateur chargeur 966  
et plus  
Camionneurs arbres entiers  
Opérateur de tracteur  
Opérateur de chargeur  
Super 15  
Opérateur de chargeur Loed  
Opérateur de charriot  
élévateur V-200  
Opérateur de rétroforeuse  
Opérateur de charriot  
élévateur V-60

ANNEXE "C"  
PARTIE 3

	<u>DEPARTEMENT ENTRETIEN</u>			
<u>ELECTRICITE-ELECTRONIQUE</u>	<u>MECANIQUE</u>	<u>LIMERIE</u>	<u>GARAGE</u>	<u>HOMME D'ENTRETIEN</u>
Stade 1	Stade 1	Stade 1	Stade 1	Stade 1
Stade 2	Stade 2	Stade 2	Stade 2	Stade 2
Stade 3	Stade 3	Stade 3	Stade 3	Stade 3
Apprenti 3ième année	Apprenti	Apprenti	Apprenti	Apprenti
Apprenti 2ième année				
Apprenti 1ièrè année				

DEPARTEMENT MAGASIN

Magasinier.

ANNEXE "D"

<u>OCCUPATION</u>	<u>SIGNATURE</u>	<u>6 AVRIL 81</u>	<u>28 SEPT. 81</u>	<u>1<sup>er</sup> OCT.</u>
<u>DEPARTEMENT DU SCIAGE:</u>				
Opérateur de contrôle Groupe 1	8.05	9.47	10.37	10.87
Opérateur de contrôle Groupe 2	7.75	9.13	10.03	10.53
<u>DEPARTEMENT DU TRONCONNAGE:</u>				
Opérateur de contrôle Groupe 1	8.05	9.47	10.37	10.87
Opérateur de contrôle Groupe 2	7.75	9.13	10.03	10.53
<u>DEPARTEMENT DE LA PREPARATION:</u>				
Opérateur de contrôle Groupe 1	7.75	9.13	10.03	10.53
Opérateur de contrôle Groupe 2	7.55	8.91	9.81	10.31
<u>DEPARTEMENT DE LA CLASSIFICATION:</u>				
Classificateur	8.25	9.70	10.62	11.12
Classificateur non licencié	7.75	9.47	10.37	10.87
<u>DEPARTEMENT DE LA MANUTENTION:</u>				
Opérateur d'équipement lourd G.1	8.45	9.92	10.86	11.36
Opérateur d'équipement lourd G.2	8.20	9.64	10.56	11.06
Opérateur d'équipement lourd routier	8.45	9.92	10.86	11.36

DEPARTEMENT DE L'ENTRETIEN:

Technicien (Electricité- Electronique):	Apprenti 1	7.80	9.19	10.09	10.59
	Apprenti 2	8.05	9.47	10.37	11.87
	Apprenti 3	8.30	9.75	10.68	11.18
	Stade 1	9.00	10.54	11.54	12.04
	Stade 2	9.30	10.88	11.91	12.41
	Stade 3	9.80	11.44	12.53	13.03
Mécanicien d'entretien:	Apprenti	7.65	9.02	9.92	10.42
	Stade 1	8.05	9.47	10.37	10.87
	Stade 2	8.55	10.03	10.98	11.48
	Stade 3	9.05	10.60	11.61	12.11
Affûteur:	Apprenti	7.65	9.02	9.92	10.42
	Stade 1	8.05	9.47	10.37	10.87
	Stade 2	8.55	10.03	10.98	11.48
	Stade 3	9.05	10.60	11.61	12.11
Mécanicien (Equipement mobile)	Apprenti	7.65	9.02	9.92	10.42
	Stade 1	8.05	9.47	10.37	10.87
	Stade 2	8.55	10.03	10.98	11.48
	Stade 3	9.05	10.60	11.61	12.11
Homme d'entretien:	Apprenti	7.55	8.91	9.81	10.31
	Stade 1	7.95	9.36	10.26	10.76
	Stade 2	8.35	9.81	10.74	11.24
	Stade 3	8.75	10.26	11.23	11.73

DEPARTEMENT DU MAGASIN:

Magasinier	8.05	9.47	10.37	10.87
<u>JOURNALIER ET JOURNALIER DE RELEVÉ</u>	7.10	8.40	9.30	9.80
TRONCONEUR MANUEL	17.00 du cunit		18.50/du cunit	19.50 du cunit

N.B.: La rétroactivité s'applique du 1er octobre 1980 jusqu'à la date de signature à un taux de \$0.85 l'heure pour les employés à l'heure.

La rétroactivité s'applique du 1er octobre 1980 jusqu'à la date de signature à un taux de \$2.00 du cunit pour les tronçonneurs manuels.

Pour les employés ne travaillant pas sur une base de quarante (40) heures par semaine, le taux horaire s'établit comme suit:

$$\frac{\text{Taux de la convention collective X 40 heures}}{\text{Nombre d'heures régulières hebdomadaires (45 ou 42.6 selon le cas)}}$$

et ce, pour les taux à compter du 6 avril 1981. Les taux à la signature sont eux sur une base de 45 heures par semaine.