

**DÉPÔT**

Dépôt N°: **8 5 0 5 300**

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

**09299-9**

|       |  |                 |       |                 |   |   |                   |
|-------|--|-----------------|-------|-----------------|---|---|-------------------|
| Objet | <input checked="" type="checkbox"/> 1 <sup>ère</sup> convention <input type="checkbox"/> Renouvellement <input type="checkbox"/> Entente <input type="checkbox"/> Autres |                 |       |                 | Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances |   | <b>Q 23611-02</b> |
| Date  | Signature  | Réception       | Durée | Du              | Au  | Nombre de salariés régis par la convention collective |                   |
|       | <b>85-05-24</b>  | <b>85-05-29</b> |       | <b>85-05-24</b> | <b>87-05-24</b>   | <b>22</b>   |                   |

| Association  | Employeur  |
|--|--|
| <input type="checkbox"/> Déposant<br><b>SYNDICAT DES TRAVAILLEURS DE LA SCIERIE D'IRENE GRONDIN (CSN)</b>  | <input type="checkbox"/> Déposant<br><b>IRENEE GRONDIN &amp; FILS LTEE.<br/>St-Zacharie, Cte. Beauca, Qué.<br/>GOM 2C0</b> |
| <input checked="" type="checkbox"/> Déposant, si autre que les parties<br><b>FEDERATION DES TRAVAILLEURS DU PAPIER ET DE LA FORET<br/>155 est boul. Charest<br/>Québec<br/>G1K 3C6<br/>Att.: M. Robert Charest</b> | Région <u>03-05</u><br>Activité <u>2513-05</u><br>Affiliation <u>06 CSN</u>  |

Votre dépôt n'est pas conforme sur le(s) point(s) suivant(s) et vous en êtes tenu responsable

1  2  3  4  5  6  7  8  9  10  11

Voir au verso pour les codes

Remarques

Signature: *André Demelo*      Date: **85-05-30**

pour renseignements

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

RECHERCHE

9299-9.

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

intervenue

entre:

IRENEE GRONDIN & FILS LTEE

"L'Employeur"

et:

SYNDICAT DES TRAVAILLEURS DE LA  
SCIERIE D'IRENEE GRONDIN (C.S.N.)

"Le Syndicat".

85 MAI 29 -9:07

B.C.G.T.  
QUEBEC

ARTICLE 1. BUT DE LA CONVENTION COLLECTIVE

- 1.01 La présente convention collective a pour but de maintenir des relations ordonnées entre la compagnie et ses salariés, d'établir des conditions de travail justes et équitables et de faciliter le règlement des problèmes pouvant survenir entre les parties.

ARTICLE 2. RECONNAISSANCE.

- 2.01 L'Employeur reconnaît le Syndicat comme le seul agent négociateur et mandataire des salariés assujettis au certificat émis par le Commissaire-Enquêteur le 14 septembre 1984 en matière de conditions de travail et autres avantages prévus à la convention.
- 2.02 L'Employeur convient de donner un préavis au Syndicat dans un délai raisonnable, avant toute modification qui pourrait être ajoutée à l'usine actuel, ou transfert de l'usine ailleurs, qui aurait pour effet d'occasionner des mises à pied des salariés.

ARTICLE 3. JURIDICTION

- 3.01 La présente convention s'applique à tous les salariés assujettis par le certificat d'accréditation.
- 3.02 Toute personne exclue de l'unité de négociation ne peut effectuer un travail accompli par un salarié de l'unité.
- 3.03 Tout travail exécuté par les salariés à l'entreprise ne sera pas donné, en totalité ou en partie, à contrat ou à sous-contrat à un entrepreneur extérieur, ni ne sera fait sur les lieux de travail par un entrepreneur extérieur, s'il peut, pour les salariés de l'Employeur, entraîner un licenciement, une mise à pied ou empêcher un rappel au travail.

75 11/20 9:07

B.C.G.T.  
QUÉBEC

ARTICLE 4. DROITS DE GERANCE

- 4.01 L'Employeur a le droit de gérer, diriger et d'administrer ses affaires conformément à ses obligations et aux dispositions de la présente convention collective.

ARTICLE 5. NON DISCRIMINATION

- 5.01 Il n'y aura aucune discrimination envers les salariés en raison de leur race, nationalité, croyances religieuses, allégeance politique ou toute activité en dehors du travail.
- 5.02 Suite à un accident ou maladie du travail, le salarié qui demeure avec un handicap physique et qui ne peut refaire le même travail pourra, après entente entre l'Employeur et le salarié concerné, être transféré dans une autre occupation à laquelle il peut remplir les exigences normales de la tâche.

ARTICLE 6. REGIME SYNDICAL

- 6.01 Tous les salariés régis par la présente convention doivent, comme condition du maintien de leur emploi, être membre en règle du Syndicat et le demeurer pour la durée de leur emploi dans l'unité de négociation.

Tous les nouveaux salariés doivent le devenir à compter de leur embauchage et le demeurer pour la durée de leur emploi dans l'unité de négociation.

6.02 Si un salarié cesse d'être membre en règle du Syndicat pendant la durée de la présente convention, ou refuse d'y adhérer, l'officier autorisé du Syndicat donne avis, par écrit, à l'Employeur et ce dernier doit, dans les quinze (15) jours suivants, mettre fin à l'emploi de ce salarié.

6.03 Il est entendu que l'Employeur n'est pas tenu de congédier un salarié qui est expulsé ou suspendu comme membre du Syndicat. Cependant, l'Employeur doit retenir sur son salaire l'équivalent hebdomadaire des cotisations syndicales pour la durée de ses services.

ARTICLE 7. COTISATION.

7.01 a-. L'Employeur déduit de la paie hebdomadaire de chaque salarié la cotisation régulière fixée par le Syndicat et ce, dans la manière prévue par ledit Syndicat; il en est de même pour toute cotisation spéciale votée par le Syndicat.

b-. Le Syndicat avise par écrit l'Employeur du montant de la cotisation régulière à retenir et de tout changement qui peut survenir par la suite.

7.02 L'Employeur remet à toutes les quatre (4) semaines au trésorier du Syndicat, dans un délai n'excédant pas dix (10) jours de la date de la dernière paie de la période précédente, les sommes ainsi retenues avec une liste des noms des salariés par ordre d'ancienneté, le montant prélevé pour chacun d'eux.

7.03 Sujet aux conditions ci-après prévues, le Syndicat peut afficher ses avis de convocations d'assemblées de même que tout autre avis relatif aux activités syndicales et non discriminatoires à l'endroit de l'Employeur aux tableaux d'affichage réservés exclusivement à cette fin pour le Syndicat. Un officier du Syndicat

responsable de l'affichage doit signer chacun des avis et en remettre un exemplaire à l'Employeur préalablement à l'affichage.

L'Employeur bénéficie également et en exclusivité de tableaux d'affichage pour communiquer des messages aux salariés.

7.04

Après avis donné par le Syndicat à l'Employeur, un représentant extérieur du Syndicat peut rencontrer un représentant du Syndicat ainsi que tout salarié à l'usine.

Le Syndicat peut, lors de toute rencontre, transaction, négociations ou autres avec l'Employeur, se faire accompagner par tout représentant extérieur. De la même façon, l'Employeur peut s'adjoindre qui il veut.

ARTICLE 8. LES REPRESENTANTS DU SYNDICAT

8.01

L'Employeur reconnaît au Syndicat le droit d'avoir un comité exécutif qui agit comme représentant du Syndicat.

L'Employeur s'engage à recevoir les officiers du Syndicat pour discuter, enquêter ou régler tout problème relatif à l'application de la convention; l'Employeur leur fournit les informations ou documents pertinents au sujet du litige. Ces rencontres se font sans perte de salaire.

8.02

L'Employeur reconnaît les salariés nommés à titre de délégués pour fin d'application de la convention.

Un délégué peut laisser son poste de travail sans perte de salaire pour enquêter à l'intérieur de ses heures normales de travail sur un sujet rapporté par un des membres qu'il représente. Il doit au préalable avertir son supérieur immédiat. Il est entendu que le Syndicat fait parvenir à l'Employeur la liste des salariés faisant partie de l'exécutif

et des délégués une fois par année  
et lors de tout changement.

8.03

Libérations syndicales.

L'Employeur accorde les congés nécessaires à deux (2) représentants désignés par le Syndicat pour participer à des activités syndicales (congrès, session de formation, etc...)

Lors de délibérations syndicales, il est convenu que l'Employeur maintient le salaire des salariés concernés et facture le Syndicat une (1) fois par mois pour les gains bruts perdus par les salariés pour libérations syndicales majoré de dix pour cent (10%) pour combler les frais de contribution et d'administration. A défaut par le Syndicat d'effectuer le paiement dans les trente (30) jours de la date de la facturation qui lui est transmise par l'Employeur à cet effet, l'Employeur déduit le montant de cette facture à même le montant mensuel des cotisations syndicales, à moins d'entente au contraire entre les parties.

Le Syndicat avise l'Employeur du nom de ses représentants, deux (2) jours avant leur absence, à moins de cas imprévus et de l'autorisation de les payer.

8.04

L'Employeur accorde un congé sans solde à un salarié pour fins de recyclage professionnel ou de perfectionnement et ce, sans perte d'ancienneté.

8.04

a-. L'avis est adressé par écrit à l'Employeur avec copie au Syndicat, au moins quinze (15) jours ouvrables avant la date prévue pour le départ.

- 8.04
- b-. La durée du congé n'excède pas douze (12) mois.
  - c-. L'Employeur accorde un congé sans solde à tout salarié pour activités syndicales; la règle du présent article s'applique.
  - d-. Le salarié doit confirmer par écrit son intention de reprendre le travail à la date prévue pour son retour au moins quinze (15) jours ouvrables avant l'expiration du congé.
  - e-. A son retour, le salarié réintègre son poste; si ce dernier n'existe plus, il peut exercer son droit de suppléance.

ARTICLE 9. ANCIENNETE

- 9.01 L'ancienneté signifie la durée d'emploi d'un salarié au service de l'Employeur depuis son embauchage.
- 9.02
1. Tout salarié régi par la présente convention acquiert son droit d'ancienneté après trente (30) jours de travail pour l'Employeur. A la fin de cette période de probation, l'ancienneté rétroagit à la date de son embauchage.
  2. Pendant la période de probation, le salarié bénéficie des avantages de la convention collective, sauf qu'il ne peut contester son congédiement ou sa mise à pied.
- 9.03 A moins de cas contraire prévu à la convention collective, seuls les salariés couverts par l'unité d'accréditation peuvent cumuler de l'ancienneté.

9.04

Liste d'ancienneté.

L'Employeur remet au Syndicat, le 1er mai et le 1er octobre de chaque année, une liste d'ancienneté de tous les salariés couverts par l'unité d'accréditation en indiquant leur nom, prénom et date d'embauchage. Cette liste est affichée au tableau d'affichage du Syndicat prévu à l'article 7.03.

La liste officielle d'ancienneté est celle apparaissant à l'Appendice "B", partie intégrante de la convention.

9.05

Contestation de la liste d'ancienneté.

Tout salarié peut contester l'exactitude de son ancienneté dans les trente (30) jours de la date d'affichage. La contestation de l'ancienneté constitue un grief. L'Employeur s'engage à corriger, avec effet rétroactif à la date initiale de l'affichage, toute erreur ainsi décelée.

En l'absence de contestation, l'ancienneté de chaque salarié est présumée conforme jusqu'à nouvel affichage.

9.06

Application du droit d'ancienneté

L'Employeur s'engage à respecter l'ancienneté dans tous les cas de mouvement de main-d'oeuvre, sous réserve des dispositions de la présente convention.

9.07

Nouveaux postes et postes vacants.

a-. Dans le cas où un poste est devenu vacant, l'Employeur doit afficher le poste dans les cinq (5) jours ouvrables où celui-ci est devenu vacant;

- b-. Dans le cas d'un nouveau poste, comme dans le cas d'un poste vacant, l'affichage est pour une durée de cinq (5) jours ouvrables;
- c-. Est considéré comme ayant appliqué sur le poste, le salarié qui a signé son nom sur la feuille d'affichage;
- d-. Dans le cas d'un salarié accidenté, malade, en vacances ou en mise à pied, s'il a donné son autorisation, le Syndicat peut signer, au nom du salarié, sur la feuille d'affichage;
- e-. Avant d'octroyer le poste, l'Employeur envoie au Syndicat la liste des noms des salariés qui ont postulé;
- f-. Dans les cinq (5) jours qui suivent la période d'affichage, une période d'essai d'au moins vingt (20) jours de travail est accordée au candidat qui possède les exigences de base pour remplir la tâche et qui a le plus d'ancienneté. Après cette période, il peut choisir de retourner à son ancien poste ou y être retourné par l'Employeur aux mêmes conditions que s'il ne l'avait pas quitté. Si ce retour est exigé par l'Employeur, celui-ci en communique la raison motivée et par écrit au salarié.

Une fois la période d'essai complétée, le poste est accordé à ce candidat en autant qu'il puisse remplir les exigences de base de la tâche à compléter.

9.08

#### Affectation temporaire

- a-. L'Employeur peut affecter temporairement à un poste couvert par l'unité de négociation, d'abord le salarié qui détient le moins d'ancienneté parmi ceux qui satisfont aux exigences de base de la fonction, à moins qu'un salarié plus ancien soit volontaire et disponible;

- b-. à la suite d'une affectation temporaire, le salarié retourne à son poste régulier comme s'il y était demeuré;
- c-. lors d'une affectation temporaire, le salarié reçoit le taux de salaire le plus élevé entre son taux régulier et le taux régulier de salaire de l'affectation;
- d-. Il ne peut y avoir de poste temporaire que pour les raisons suivantes:
  - 1. Remplacement pour vacances;
  - 2. Remplacement pour maladie ou accident;
  - 3. Remplacement suite à une libération pour raisons syndicales;
  - 4. Pendant qu'un poste est affiché comme vacant ou nouvellement créé;
  - 5. Affectation à un poste exclu de l'unité de négociation pour une période de soixante (60) jours maximum de travail;
  - 6. Accident et maladie industriel;

9.08

- e-.Le poste temporaire prend fin lorsque se terminent les raisons pour lesquelles il a été accordé. La rémunération est celle prévue à 9.08 (c). Le salarié remplacé reprend son poste, de même que le remplaçant.

9.09

Mise à pied

- a-.Dans tous les cas de mise à pied, celle-ci se fait suivant l'ordre d'ancienneté en commençant par le moins ancien.
- b-.Ce salarié peut, selon son ancienneté, déplacer un salarié ayant moins d'ancienneté, en autant qu'il puisse remplir les exigences de base de la tâche.
- c-.Dans les cas de mise à pied de longue durée, l'Employeur se conforme à la Loi des Normes du Travail.

9.10

Rappel au travail

- a-. Lors d'un rappel après une mise à pied, les salariés mis à pied sont rappelés par ordre de leur ancienneté, c'est-à-dire que le dernier mis à pied est le premier rappelé et ainsi de suite, en autant que les salariés soient capables d'accomplir les exigences de base de la tâche.
- b-. Le rappel au travail se fait par téléphone en présence d'un représentant syndical à la dernière adresse connue de l'Employeur. Advenant aucune réponse à l'appel fait, un autre salarié peut être rappelé temporairement afin de permettre à l'Employeur et au représentant syndical de procéder à un rappel par écrit du salarié plus ancien à reprendre le travail.

L'avis de rappel doit être signé par l'Employeur et le représentant du Syndicat. Le salarié qui reçoit l'avis de rappel écrit doit confirmer à l'Employeur son acceptation par téléphone et par écrit.

- c-. Advenant qu'un salarié rappelé au travail est à l'emploi d'un autre employeur, ce dernier aura cinq (5) jours ouvrables pour se présenter au travail à moins d'entente contraire entre les parties intéressées.
- d-. Lors du rappel au travail, si l'Employeur ne peut garantir dix (10) jours de travail consécutifs, le salarié ainsi rappelé peut refuser sans perte de son ancienneté.

9.11

Perte d'ancienneté.

Tout salarié perd ses droits d'ancienneté:

1. s'il est congédié pour juste cause;
2. s'il quitte son emploi dans l'unité de négociation;

- 9.11
3. s'il fait défaut de revenir au travail dans les cinq (5) jours ouvrables de son rappel prévu à 9.10 b).
  4. s'il est mis à pied plus de dix-huit (18) mois consécutifs;
  5. en cas s'absence pour maladie ou accident non industriel de plus de vingt-quatre (24) mois consécutifs;
  6. à défaut de revenir au travail à la fin de toute absence autorisée sans entente préalable avec l'Employeur.
  7. en cas d'absence pour accident de travail ou maladie industrielle de plus de trente-six (36) mois consécutifs.

9.12

Pendant la durée de la convention, tout salarié, promu à un travail exclue l'unité de négociation, peut revenir dans l'unité de négociation avec tous ses droits d'ancienneté dans les soixante (60) jours de travail cumulatifs suivant sa promotion; à défaut, le salarié perd son ancienneté à compter de la soixante et unième (61 ème) journée de travail cumulative de sa promotion.

ARTICLE 10. PROCEDURE DE GRIEFS ET D'ARBITRAGE

10.01

Toute mésentente relative à l'application, à l'interprétation ou la prétendue violation de la présente convention collective, est réglée dans le plus court délai possible et suivant la procédure ci-après établie:

Première étape

- a-. Le salarié concerné, accompagné d'un représentant du Syndicat, le Syndicat, soumet son grief par écrit à son supérieur immédiat dans un délai de dix (10) jours ouvrables de la naissance ou de la connaissance de l'événement y donnant lieu.

Le supérieur immédiat a cinq (5) jours ouvrables pour donner une réponse par écrit au salarié concerné, avec copie au Syndicat.

b-. Deuxième étape

Si la réponse donnée par le représentant de l'Employeur n'est pas satisfaisante, le Syndicat peut référer le grief à l'arbitrage selon les modalités prévues au présent article.

10.02 Grief collectif

Lorsqu'un grief affecte plusieurs salariés ou lorsqu'il existe des griefs de même nature, le Syndicat peut faire un grief collectif et le soumettre à l'Employeur, selon 10.01.

10.03 Arbitrage

La partie qui désire porter un grief à l'arbitrage doit le faire dans les trente (30) jours ouvrables qui suivent la réponse ou l'expiration du délai de réponse prévu en 10.01 et en aviser l'autre partie par écrit au même moment.

Dans le cas où un grief est référé à l'arbitrage, il est entendu par un arbitre unique; ce dernier est nommé par le ministre du travail.

10.04 Les frais et honoraires de l'arbitre sont défrayés à parts égales par les parties.

10.05 La sentence arbitrale est finale; elle lie les parties. Elle doit être rendue par écrit dans les trente (30) jours de la fin de l'audition.

- 10.06 L'arbitre désigné ne peut changer, modifier ou ajouter quoi que ce soit à la présente convention.
- 10.07 L'arbitre possède les pouvoirs qu'accorde le Code du Travail aux arbitres d'un conseil d'arbitrage constitué pour régler les différends.
- 10.08 Erreur technique
- Une erreur technique dans la soumission d'un grief n'en entraîne pas l'annulation. La partie qui soumet le grief doit s'efforcer de bien exposer la matière dont il s'agit mais la rédaction du grief de même que la mention des articles ou paragraphes de la convention s'y rapportant, peuvent être amendées en autant que cet amendement n'en affecte pas la nature. Les numéros d'articles ne constituent pas un amendement pouvant affecter la nature du grief. Si l'amendement est présenté lors de l'audition de l'arbitrage, il ne peut être fait qu'aux conditions que l'arbitre estime nécessaires pour la sauvegarde du droit de la partie adverse.
- 10.09 Lorsque l'avis du grief prévu au présent article comporte une réclamation pour le paiement d'une somme d'argent prévue aux présentes, la partie soulevant le grief peut d'abord faire décider par l'arbitre saisi du grief, du droit à cette somme d'argent sans être tenu d'en établir le montant. S'il est décidé que le grief est bien fondé et si les parties ne s'entendent pas sur le montant à être payé, ce différend est soumis pour décision au même arbitre par simple avis écrit adressé à l'arbitre et, dans ce cas, les autres dispositions du présent article s'appliquent

10.10 Témoin à l'arbitrage.

Le salaire et les frais d'un salarié appelé comme témoin à l'audition d'un grief sont assumés par la partie qui l'assigne.

10.11 Les délais susmentionnés sont de rigueur pour les parties. Ils peuvent être étendus après entente écrite entre les parties.

ARTICLE 11. MESURES DISCIPLINAIRES.

11.01 Les parties conviennent que la réprimande, la suspension ou le congédiement sont des mesures disciplinaires susceptibles d'être appliquées par l'Employeur en tenant compte de la gravité et de la fréquence de l'offense reprochée et de façon à ce que la sanction imposée soit proportionnelle à la faute commise. Dans chaque cas, la preuve incombe à l'Employeur.

- 11.02
- a-. Toute mesure disciplinaire est imposée par écrit avec les raisons et les faits qui la motivent. Elle est expédiée par courrier recommandé au salarié avec copie au Syndicat dans les cinq (5) jours suivants l'avis de la mesure disciplinaire.
  - b-. Aucune mesure disciplinaire ne peut être imposée après dix (10) jours ouvrables de l'événement qui lui a donné naissance ou de la connaissance de cet événement. Le fardeau de la preuve de la connaissance acquise ultérieurement incombe à l'Employeur.
  - c-. Toute mesure disciplinaire datant de plus de neuf (9) mois doit être effacée du dossier du salarié et ne peut être invoquée contre lui ultérieurement.

- 11.02 d-. Tout salarié accompagné d'un représentant syndical a accès sur demande à son dossier disciplinaire.
- e-. Dans le cas des griefs portant sur une mesure disciplinaire, l'arbitre a juridiction pour réintégrer à son poste le salarié avec pleine compensation, maintenir la mesure disciplinaire ou rendre toute autre décision jugée équitable dans les circonstances.
- 11.03 Qu'il s'agisse de mesures disciplinaires ou de griefs relatifs aux conditions de travail, en tout temps durant la procédure de griefs et d'arbitrage, les parties peuvent s'entendre et conclure un règlement. Cette entente ou ce règlement ont la même force que s'il s'agissait d'une décision de l'arbitre.

ARTICLE 12. CLASSIFICATIONS - SALAIRES ET PAIES.

- 12.01 Les classifications et salaires sont ceux mentionnés aux annexes de la convention collective.
- 12.02 La paie est distribuée le jeudi lors de la période de repos de l'avant-midi, sous enveloppe cachetée, avec un retard d'une semaine. Si le jeudi est un jour chômé, la paie est remise le jour précédent.
- 12.03 Le bulletin de paie doit mentionner:
- le nom de l'Employeur;
  - le nom et prénom du salarié;
  - la date et la période de paie;
  - la cotisation syndicale;
  - le taux de salaire;
  - le temps supplémentaire;
  - les déductions faites;
  - les contributions aux différents régimes d'avantages sociaux;
  - le montant net.

12.04

Minimum de paie.

- a-. Tout salarié qui se présente au travail sans avoir été avisé du contraire a droit à l'équivalent de trois (3) heures de paie, à son taux applicable, pourvu qu'il demeure disponible pour ladite période.

Sous réserve que l'Employeur doit prendre des mesures nécessaires pour avertir ses salariés, le plus tôt possible, après qu'il lui apparaît qu'il n'aura pas de travail pour eux, les dispositions de ce paragraphe ne s'appliquent pas dans les cas d'Act of God tels que incendie, panne d'électricité.

- b-. Le salarié rappelé au travail par l'Employeur après avoir quitté l'établissement de l'Employeur est rémunéré au taux et demi mais a droit à une rémunération minimum égale à quatre (4) heures à son taux applicable.

ARTICLE 13. SECURITE - HYGIENE - SANTE.

13.01

L'Employeur doit prendre toutes les dispositions nécessaires afin de garantir la sécurité, l'hygiène et le bien-être de ses salariés.  
L'Employeur s'engage à éliminer à la source, dans la mesure du possible, toutes les conditions dangereuses de travail, identifiées par le comité de santé et de sécurité. A cette fin, l'Employeur doit s'assurer du plein respect de toute loi ou règlement qui touche la sécurité, la santé et l'intégrité physique des travailleurs.

Le comité de santé et de sécurité se réunit au moins une (1) fois par mois, ou plus fréquemment s'il a besoin de se rencontrer, pour discuter des revendications sur tout sujet relatif à la sécurité et à la santé. Ces rencontres ont lieu normalement durant les heures de travail ou, pour des cas d'urgence, en dehors des heures normales de travail. Pendant ces rencontres, les représentants ne subissent aucune perte de salaire auquel ils ont droit en vertu de la convention collective.

13.02

Le représentant à la prévention.

1. Le Syndicat nomme parmi ses membres deux (2) représentants à la prévention. Ces représentants à la prévention sont également les membres du comité de santé et de sécurité, constitué de deux (2) représentants des salariés et de deux (2) représentants de l'Employeur.
2. Si les niveaux de bruit et de poussière sont inacceptables, le comité de santé et de sécurité peut recommander une étude détaillée de l'extérieur. Cette étude peut être faite directement par la C.S.N. ou elle peut être commandée et payée par l'Employeur.
3. Lors de ces enquêtes, le représentant peut se faire accompagner de conseiller choisi par le Syndicat.
4. Si le comité de santé et de sécurité le juge nécessaire, l'Employeur informe par écrit le Syndicat et les salariés concernés des risques inhérents à leur travail, la nature des produits manipulés et les premiers soins nécessaires en cas d'intoxication ou de blessure.

- 5-. L'Employeur informe par écrit le Syndicat des dangers inhérents au projet d'installation de nouvelle machinerie, à l'introduction de nouveau procédé de travail, à l'utilisation de nouveaux produits chimiques ou autres et sur toute autre modification à l'organisation du travail qui influent sur la sécurité et la santé des salariés.
- 6-. Toute inspection et enquête sur la sécurité et la santé au travail doit s'effectuer en présence du représentant à la prévention. L'Employeur lui remet une copie de tous les rapports de ces inspections et enquêtes aussitôt qu'ils lui sont fournis.
- 7-. L'Employeur ne peut imposer au représentant à la prévention une mise à pied, un congédiement, une suspension, un déplacement ou une mesure discriminatoire ou disciplinaire en raison de l'exercice normal de ses fonctions comme représentant du comité de santé et de sécurité.

De plus, l'Employeur s'engage à remettre au comité de santé et de sécurité, toutes les statistiques déclarées à la CSST et toute autre statistique d'accidents et de maladies du travail, tous les rapports d'études, de recherches et de travaux relatifs à la sécurité et à la santé des salariés que l'Employeur effectue, fait effectuer ou qui lui sont transmis.

13.03

Droit de refus.

1. Tout salarié a le droit de refuser d'exécuter un travail s'il a des motifs raisonnables de croire que l'exécution de ce travail l'expose à un danger pour sa santé ou sa sécurité ou peut avoir pour effet d'exposer une autre personne à un semblable danger, sauf si les conditions d'exécution de son travail sont normales dans le genre de travail qu'il exerce.

2. Dans le cas d'un tel refus de travail, le salarié doit aviser aussitôt son supérieur immédiat.
3. L'Employeur trouve une solution temporaire ou permanente pouvant permettre au salarié de reprendre le travail dans les conditions plus sécuritaires.
4. S'il y a mésentente, une partie ou l'autre peut faire appel à un inspecteur de la Commission.
5. Il est entendu que l'Employeur peut cependant l'affecter à une tâche en autant qu'il puisse en remplir les exigences de base.

13.04

Sécurité d'emploi et de revenu en cas d'accident ou de maladie du travail.

1. L'Employeur s'engage à rédiger au plus tard cinq (5) jours ouvrables suivants l'accident et la maladie de travail, la déclaration à la CSST et en remet une copie au salarié concerné et au Syndicat.
2. Un salarié victime d'un accident de travail est compensé pour les heures régulières perdues le jour de l'accident.

13.05

1. Tout examen médical exigé par l'Employeur en regard d'une maladie ou d'un accident du travail s'effectue, chez un médecin choisi par l'Employeur, sans perte de salaire, tous les frais encourus par ces examens sont à la charge de l'Employeur.

13.06

Travaux seul.

L'Employeur ne peut exiger d'un salarié qu'il travaille seul ou isolé dans un endroit s'il y a risque pour sa santé et sa sécurité, sauf si les conditions d'exécution de ce travail sont normales dans le genre de travail qu'il exerce.

ARTICLE 14. SALLE DE REPOS.

14.01

L'Employeur met à la disposition des salariés les réfrigérateurs à liqueur ainsi qu'une salle de repos avec des toilettes propres et ventilées.

Il est entendu qu'il y a des prises de courant électrique dans la salle de repos.

ARTICLE 15. VACANCES

15.01

Chaque année, l'Employeur ferme son usine les deux (2) dernières semaines complètes de juillet pour la prise des vacances annuelles des salariés.

15.02

a-. Avant la fermeture pour les vacances, tout salarié reçoit, sur un chèque séparé, le paiement des vacances auxquelles il a droit comme suit:

- Tout salarié, ayant moins d'un (1) an de service à l'emploi de l'Employeur au premier (1er) juillet d'une année, a droit à un congé payé continu, dont la durée est déterminée à raison d'une (1) journée par mois de travail, calculée au taux de quatre pour cent (4%) du salaire gagné avant toute déduction durant cette période;

- Tout salarié, ayant un (1) an de service et moins de cinq (5) ans de service à l'emploi de l'Employeur au premier (1er) juillet d'une année, a droit à deux (2) semaines consécutives de congé annuel payé, rémunérées au taux de cinq pour cent (5%) du salaire gagné avant toute déduction durant la période du premier (1er) juillet de l'année précédente au trente (30) juin.

- Tout salarié, ayant cinq (5) ans de service et moins de dix (10) ans de service à l'emploi de l'Employeur au premier (1er) juillet d'une année, a droit à trois (3) semaines de congé annuel payé, dont deux semaines consécutives, rémunérées au taux de six pour cent (6%) du salaire gagné avant toute déduction durant la période du premier (1er) juillet de l'année précédente au trente (30) juin.

- Tout salarié, ayant dix (10) ans de service et plus à l'emploi de l'Employeur, au premier (1er) juillet d'une année, a droit à trois (3) semaines de congé annuel payé, dont deux (2) semaines consécutives, rémunérées au taux de sept pour cent (7%) du salaire gagné avant toute déduction, durant la période du premier (1er) juillet de l'année précédente au trente (30) juin.

- 15.02            b-. Les salariés, qui ont droit à plus deux (2) semaines de vacances, prennent ces vacances additionnelles après entente mutuelle ou en obtiennent le paiement, s'ils ne désirent pas prendre ces vacances additionnelles.

ARTICLE 16.    FETES CHOMEES ET PAYEES.

- 16.01            Les congés fériés suivants sont chômés et payés pour les salariés ayant complété leur période de probation avant l'arrivée de chacune de telle fête:

Jour de l'An.  
Lundi de Pâques.  
Fête de la Reine.  
St-Jean-Baptiste.  
Confédération.  
Fête du Travail.  
Jour de l'Action de Grâces.  
Veille de Noel.  
Jour de Noel.  
La Veille du Jour de l'An.

- 16.01      b-. Si l'une ou l'autre de ces fêtes tombe un jour autre que le lundi, elle peut être reportée au lundi qui précède ou qui suit la date de la fête, après entente entre les parties. Dans le cas de la St-Jean-Baptiste, la fête est respectée selon la loi.
- c-. La rémunération du congé est le taux horaire du salaire régulier du salarié incluant les primes, s'il y a lieu et multiplié par le nombre d'heures d'une journée normale de travail.

16.02

Conditions de paiement.

Pour avoir droit à ces fêtes chômées et payées, le salarié doit satisfaire aux conditions suivantes:

- 1-. Avoir terminé la période de probation prévue à l'article 9.02.
- 2-. Avoir été au travail le dernier jour de travail précédant la fête et avoir repris le travail à l'heure cédulée pour le retour après les fêtes, sauf pour raison valable avec preuve à l'appui. De plus, en cas de mise à pied survenant dans les dix (10) jours ouvrables précédant la fête, le salarié ne perd pas son droit au congé.

ARTICLE 17. CONGE DECES.

- 17.01 Tout salarié ayant complété la période de probation prévue à l'article 9.02 a droit, sans perte de salaire, aux congés sociaux suivants:
- a-. A l'occasion du décès de son conjoint ou de son enfant: cinq (5) jours ouvrables consécutifs à compter du jour du décès;
  - b-. A l'occasion du décès du père, de la mère, du frère ou de la soeur du salarié: trois (3) jours, pourvu qu'il s'agisse de jours ouvrables pour le salarié entre la journée du décès et la journée des funérailles;
  - c-. A l'occasion du décès de la bru, du gendre, de la belle-mère, du beau-père, des grands-parents du salarié ou des grands-parents du conjoint du salarié: deux (2) jours, pourvu qu'il s'agisse de jours ouvrables pour le salarié entre la journée du décès et la journée des funérailles.

ARTICLE 18. JOURS - HEURES DE TRAVAIL - SEMAINE DE TRAVAIL - TEMPS SUPPLEMENTAIRE

18.01 Heures de travail

On désigne comme heures de travail, les heures ou fractions d'heures durant lesquelles un salarié reçoit une rémunération.

18.02 Jour de travail

L'expression "jour de travail" désigne une période de neuf (9) heures dans une période de vingt-quatre (24) heures.

18.03 Semaine normale des opérations

La semaine normale des opérations est de cinq (5) jours, soit du lundi au vendredi inclusivement.

18.04

Semaine normale de travail et cédules de travail.

A l'exception du chauffeur de camion, dont les heures de travail sont indéterminées, la semaine normale de travail est de quarante-trois (43) heures par semaine cédulée comme suit:

- du lundi au jeudi inclusivement: de sept heures (7:00) à douze heures (12:00) et de treize heures (13:00) à dix-sept heures (17:00);
- le vendredi: de sept heures (7:00) à douze heures (12:00) et de treize heures (13:00) à quinze heures (15:00).

18.05

Période de repos

Tout salarié doit bénéficier d'une période de repos de quinze (15) minutes par demi-journée de travail. Ce repos est pris vers le milieu de chaque demi-journée de travail.

ARTICLE 19. TEMPS SUPPLEMENTAIRE.

19.01

Sauf pour le chauffeur de camion, dont les heures de travail sont indéterminées, les salariés ont droit au temps et demi et au temps double pour toutes les heures durant lesquelles ils sont requis de travailler ainsi qu'il soit:

- a. Au-delà des heures cédulées dans une journée.
- b. Au-delà des heures cédulées dans une semaine.
- c. Lors de n'importe lequel congé chômé et payé, stipulé à l'article 16.01.
- d. Temps double le dimanche.

On accumulera qu'une seule des dispositions ci-haut mentionnées à la fois.

19.02                    Répartition du temps supplémentaire

Le temps supplémentaire sera réparti de façon égale entre les salariés, en autant que le salarié concerné soit capable d'accomplir les exigences normales de la tâche.

ARTICLE 20.        REMUNERATION SPECIALE

20.01                    Le représentant à la prévention peut s'absenter de son travail, sans perte de salaire, le temps nécessaire pour participer à des programmes de formation dont le contenu et la durée sont approuvés par la Commission.

ARTICLE 21.        ASSURANCE COLLECTIVE.

21.01                    L'Employeur convient de maintenir en force le plan d'assurance-accident-maladie, assurance-vie et assurance-salaire au bénéfice de tous ses salariés.

21.02                    L'Employeur accepte d'administrer, à titre gratuit, pour ses salariés, un régime d'assurance collective c'est-à-dire d'assurance-maladie, d'assurance-salaire et d'assurance-vie.

21.03                    L'Employeur et le Syndicat contribuent à cinquante pour cent (50%) chacun de la prime totale du plan d'assurance.

21.04                    Le salarié paie totalement le bénéfice "d'indemnité hebdomadaire" à l'intérieur de sa participation à cinquante pour cent (50%).

21.05                    L'Employeur retient, du salaire hebdomadaire de tout salarié, la partie de la prime payable par les salariés et fait remise mensuelle du montant total de la prime à l'assureur.

21.06                    Lors de l'expiration du contrat d'assurance-groupe, le contenu pourra en être modifié par entente mutuelle entre l'Employeur et le Syndicat.

ARTICLE 22. DUREE DE LA CONVENTION

- 22.01 Deux (2) ans à compter de la signature. L'une ou l'autre des parties qui désire modifier la présente convention peut aviser l'autre partie, par écrit, dans les quatre-vingt-dix (90) jours précédant l'expiration de la présente convention.
- 22.02 A partir de l'expiration de la convention jusqu'à la signature d'une nouvelle convention collective, les dispositions de la convention demeurent en vigueur et sont appliquées sans préjudice à toute stipulation contraire de la future convention collective, sous réserve de l'exercice des droits à la grève ou au lock-out .

ARTICLE 23. RETROACTIVITE.

- 23.01 Les clauses normatives de cette convention prendront effet à compter de la signature.

ARTICLE 24. DROITS ACQUIS.

- 24.01 Les salariés qui reçoivent des avantages et bénéfiques autres que ceux qui apparaissent dans la présente convention continuent de les recevoir pour la durée de cette présente convention.

ARTICLE 25. SURPLUS DE TRAVAIL.

- 25.01 Lorsqu'un salarié a un surplus de travail dans sa fonction et qu'il ne peut fournir, de l'aide lui sera apportée par l'Employeur.

ARTICLE 26. ACCUMULATION DU TEMPS SUPPLEMENTAIRE.

- 26.01 Le salarié qui le désire peut accumuler son temps supplémentaire et ce temps supplémentaire peut être pris en jours de congé à un temps qui convient au salarié et à l'Employeur.

St-Georges de Beauce, ce 24<sup>e</sup> ième jour de mai 1985

IRENEE GRONDIN & FILS LTEE

SYNDICAT DES TRAVAILLEURS DE LA SCIERIE  
D'IRENEE GRONDIN GRONDIN

*Irene Grondin*

*Michel Paquet*

*Roger Lefebvre*

*Claude Grondin*  
*John Proulx*

ANNEXE "A"

---

LISTE DES OCCUPATIONS

---

Table de triage.

Bottage.

Claireur déligneur.

Déligneur.

Aide-déligneur.

Préposé à la déchiqueteuse.

Scieur.

Affuteur.

Ecorceur et maintenance.

Opérateur chariot élévateur et  
maintenance.

Mesureur.

Gardien de nuit.

Chauffeur de camion.

ANNEXE "B"

LISTE D'ANCIENNETE

|                   |  |
|-------------------|--|
| Réjean Roy        | 9 mars 1963.                             |
| Yvon Veilleux     | 21 avril 1965.                           |
| Gaston Grondin    | 18 mai 1965.                             |
| Michel Faucher    | 13 août 1967.                            |
| Yvon Vachon       | 6 septembre 1967.                        |
| Berthier Grondin  | 10 mars 1969.                            |
| Charles Plante    | 20 mai 1973.                             |
| Réjean Lebel      | 8 septembre 1974.                        |
| Roger Roy         | 3 janvier 1978.                          |
| Bertrand Poirier  | 30 juin 1978.                            |
| Michel Gagné      | 21 mai 1979                              |
| Claude Grondin    | 27 août 1979                             |
| Jacques Turgeon   | 17 septembre 1979                        |
| Yves Lessard      | 21 avril 1980                            |
| Mario Faucher     | <del>11 août 1980</del> 25 mai 1978 R.L. |
| Yves Lavallée     | 17 septembre 1980 R.C.                   |
| Jean-Pierre Gagné | 28 octobre 1980                          |
| Michel Parent     | 11 août 1981                             |
| Claude Larivière  | 11 janvier 1982                          |
| Roland Roy        | 19 avril 1982                            |
| Marc Gosselin     | 28 décembre 1982                         |
| Gaétan Gagné      | 30 novembre 1984                         |

ANNEXE "C"

LISTE DES SALAIRES

|   |        |
|---|--------|
| Table de triage.                            | 6,80\$ |
| Bottage.                                    | 7,50\$ |
| Claireur déligneur.                         | 7,50\$ |
| Déligneur.                                  | 8,00\$ |
| Aide-déligneur.                             | 7,30\$ |
| Préposé à la déchiqueteuse.                 | 8,00\$ |
| Scieur.                                     | 9,00\$ |
| Affuteur.                                   | 350\$  |
| Ecorceur et maintenance.                    | 8,50\$ |
| Opérateur chariot élévateur et maintenance. | 8,50\$ |
| Mesureur.                                   | 8,50\$ |
| Gardien de nuit.                            | 7,20\$ |
| Chauffeur de camion.                        | 400\$  |

Taux à l'embauchage: 1,00\$ de moins que le taux de l'occupation.

Après 3 mois de service: 0,50\$ de moins que le taux de l'occupation.

Après 6 mois de service: taux de l'occupation.

LETTRE D'ENTENTE

LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT:

A compter du 26 mai 1985<sup>ALL R.S.</sup>, les salariés  
recevront une augmentation salariale de  
cinq pour cent (5%).

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à  
St-Georges de Beauce, ce 24 ième jour de mai 1985

IRENEE GRONDIN & FILS LTEE

SYNDICAT DES TRAVAILLEURS  
DE LA SCIERIE D'IRENEE  
GRONDIN

Irene Grondin

M. J. P. P.

Rogers Roy

Claude Grondin

Rogers Roy

Robert Chausse