

**DÉPÔT**

Dépôt N°: 8 5 0 2 0 3 2

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

06225-7

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>M-18750-03</b>
Date	Signature	Reception	Durée	Du	Au	Nombre de salariés régis par la convention collective
				84-12-20	87-03-04	126

Association	Employeur
<input type="checkbox"/> Déposant <b>Syndicat des Travailleurs Forestiers de St-Michel des Saints (CSN)</b> 190 rue Montcalm Joliette, Québec J6E 5G4	<input type="checkbox"/> Déposant <b>Scierie St-Michel Inc.</b> 621 St-Georges St-Michel des Saints, Québec J0K 3B0
<input checked="" type="checkbox"/> Déposant, si autre que les parties <b>Beauvais, Truchon et Associés</b> Att: Beauvais Truchon et Associés 55 rue D, Auteuil C.P. 1000 Haute Ville Québec, Québec G1R 4T4	Région: <u>06-08</u> Activité: <u>2513(5)</u> Affiliation: <u>1</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**

<b>Pour le commissaire général du travail</b>	
Signature	Date
<b>Pierrette David /ms</b>	<b>85-02-06</b>

Pour renseignements

425, St-Amable, Québec G1R 4Z1 — 643-4970

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

**RECHERCHE**

DU 4 MARS 1984

AU 4 MARS 1987

CC  
4B

18750-03

B.C.G.T.  
QUÉBEC

J.T.

'85 JAN 24 11:43

CONVENTION COLLECTIVE  
DE TRAVAIL

(SCIERIE)

SCIERIE ST-MICHEL INC.

C.P. 369  
ST-MICHEL-DES-SAINTS, QC  
JOK 3B0

DU 4 MARS 1984

AU 1/3 MARS 1987

~~CC  
GB~~

CONVENTION COLLECTIVE  
DE TRAVAIL

NEGOCIEE ENTRE

SCIERIE ST-MICHEL INC.  
C.P. 369  
ST-MICHEL-DES-SAINTS, Qc  
JOK 3B0

ci-après appelée "l'Employeur"

ET

LE SYNDICAT DES TRAVAILLEURS FORESTIERS  
DE ST-MICHEL-DES-SAINTS (CSN)

ci-après appelé "le Syndicat"

TABLE DES MATIERES

DEFINITION.....	3
VALIDITE.....	4
BUT DE LA CONVENTION.....	5
RECONNAISSANCE.....	5
DROITS DE LA DIRECTION.....	6
CONTINUITÉ DE TRAVAIL.....	6
SECURITE SYNDICALE.....	6
REPRESENTATION SYNDICALE.....	8
ACTIVITE SYNDICALE.....	9
PROCEDURE DE REGLEMENTS DE GRIEFS.....	10
MESURES DISCIPLINAIRES.....	12
ANCIENNETE.....	13
MOUVEMENT DE MAIN-D'OEUVRE.....	16
SALAIRE.....	21
SEMAINE ET HEURES DE TRAVAIL.....	22
VACANCES.....	25
FETES CHOMEES ET PAYEES.....	27
CONGES SOCIAUX.....	28
PAIE.....	29
ACCIDENT DU TRAVAIL.....	29
SECURITE, BIEN-ETRE, HYGIENE, GENERALITES.....	30
CHANGEMENTS TECHNOLOGIQUES.....	33
PRIME DE STABILITE.....	34
ANNEXES.....	34
ASSURANCE COLLECTIVE.....	34
DUREE.....	35
SIGNATURES.....	36
ANNEXE "A" (SALAIRE USINE DE SCIAGE).....	37
ANNEXE "A" (SALAIRE USINE DE RABOTAGE).....	38
EQUIPEMENT ROULANT.....	39
SERVICE.....	39
ANNEXE "A" (SALAIRE ENTRETIEN ET REPARATION).....	40
ANNEXE "B" HORAIRE NORMAL DES SALARIES.....	41
CALENDRIERS.....	46

ARTICLE 1

DEFINITIONS

- 1.01 Dans la présente convention, à moins que le contexte ne s'y oppose, les termes suivants signifient:
- a) EMPLOYEUR  
Scierie St-Michel Inc.
  - b) SYNDICAT  
Syndicat des Travailleurs Forestiers de  
St-Michel-des-Saints (CSN)
  - c) SALARIES  
Un Salarié couvert par l'unité de négociation décrite dans  
le certificat d'accréditation du Syndicat émis le 6 juin  
1984.
  - d) SALARIE REGULIER  
Un Salarié qui a complété la période de probation prévue  
au paragraphe 12.04
  - e) SALARIE EN PROBATION  
Un Salarié qui n'a pas complété la période de probation  
prévue au paragraphe 12.04
  - f) CONTREMAITRE  
Pour être considéré comme contremaître, un Salarié doit,  
dans l'exercice de ses fonctions, répondre aux exigences  
suivantes:
    - 1. Avoir continuellement la charge d'une section  
d'opération;
    - 2. Pouvoir autoriser ou faire des recommandations perti-  
nentes quant à la promotion, la mise en disponibilité ou  
au licenciement d'un Salarié;
    - 3. Posséder suffisamment d'autorité pour engager  
l'Employeur en matière de griefs avec le Syndicat;

4. Ne pas accomplir les tâches qui incombent aux Salariés qu'il a la charge de surveiller. Néanmoins, lorsqu'il se produit une urgence, ou pour des raisons d'entraînement, il est entendu qu'il remplit les mêmes fonctions que les Salariés qui sont sous sa surveillance. Une fois ceci fait, il reprend ses fonctions de contremaître. Dans les cas d'urgence, il est entendu que le travail du contremaître ne doit pas avoir pour effet d'occasionner la mise à pied d'un Salarié.

g) GRIEF

Toute mésentente relative à l'interprétation ou à l'application de la convention collective.

h) JOUR OUVRABLE

Aux fins de calcul des délais prévus dans cette convention, jour ouvrable comprend les jours de la semaine durant lesquels on s'adonne normalement au travail, soit du lundi au vendredi inclusivement. Ne sont pas considérés comme des jours ouvrables, les congés fériés et payés ainsi que les samedis et les dimanches.

i) FEDERATION

La Fédération des Travailleurs du Papier et de la Forêt (CSN)

ARTICLE 2

VALIDITE

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

2.02 AVANTAGES SUPERIEURS

S'il arrive qu'une législation accorde aux Salariés des avantages supérieurs ou fixe des taux supérieurs à ceux prévus dans la présente convention, les parties se rencontrent afin d'ajuster le tout en fonction des avantages supérieurs consentis par telle législation.

2.03 DIMINUTION DES HEURES DE TRAVAIL

Si, d'autre part, la passation de telle législation relative aux conditions de travail et de salaire établit une diminution quant aux heures de travail, les parties présentes doivent cependant s'entendre pour que pleine compensation soit établie suite à telle diminution dans les heures de travail.

ARTICLE 3

BUT DE LA CONVENTION

3.01 Le but général de cette convention est de favoriser l'intérêt mutuel de l'Employeur et des Salariés, par la négociation collective ordonnée et par le règlement des griefs, et de promouvoir l'exploitation profitable de l'entreprise par des méthodes propres à assurer le plus possible la sécurité des Salariés, l'économie des opérations, la qualité et le volume de la production, la propreté de l'usine et la protection de la propriété.

ARTICLE 4

RECONNAISSANCE

4.01 L'Employeur reconnaît le Syndicat pour la durée de la présente convention ou de tout renouvellement de celle-ci comme étant le représentant exclusif des Employés du groupe de négociation, tel que défini par le certificat d'accréditation accordé en date du 6 juin 1984.

4.02 La Fédération étant partie à la convention, elle en garantit l'exécution.

ARTICLE 5

DROITS DE LA DIRECTION

- 5.01 Tous les pouvoirs de la direction, à moins d'être expressément limités par cette convention, sont réservés et conférés exclusivement à l'Employeur.

ARTICLE 6

CONTINUITE DE TRAVAIL

- 6.01 Il ne doit y avoir aucune grève, contre grève, ralentissement de travail, arrêt spontané de travail ou toute autre interruption similaire de travail pendant la durée de cette convention. Le Syndicat ne doit impliquer l'Employeur dans aucune controverse ou dispute qui peut survenir en dehors des cadres de cette convention.

ARTICLE 7

SECURITE SYNDICALE

- 7.01 Tout Salarié régi par cette convention doit être membre en règle, comme condition du maintien de son emploi. Un Salarié qui relève de la compétence du Syndicat et qui n'en est pas membre, doit y adhérer dans les dix (10) jours ouvrables à compter du début de son emploi. Cependant, l'Employeur n'est pas tenu de congédier un Salarié pour le seul motif qu'il a été expulsé comme membre du Syndicat. Cependant un tel Salarié demeure obligé au paiement de la cotisation syndicale prévue à l'article 7.02

7.02 a) COTISATION

L'Employeur prélève comme suit la cotisation syndicale due par le Salarié, au Syndicat:

- 1) lorsqu'un Salarié a complété dix (10) jours ouvrables, il <sup>CC CB</sup> devient membre du Syndicat, ~~et doit payer la cotisation syndicale à compter de la onzième journée;~~ <sup>CC AB</sup>
- 2) la cotisation syndicale est hebdomadaire, par conséquent déduite à chaque période de paie, peu importe le nombre de jours travaillés par le Salarié et ce à compter de sa première journée de travail.

b) DEDUCTION

Le Syndicat notifie par écrit à l'Employeur le montant de la cotisation syndicale à être déduit hebdomadairement sur le salaire de chaque Salarié relevant de sa compétence.

Si le montant de la cotisation syndicale doit être modifié, le Syndicat en fait part à l'Employeur, deux (2) semaines avant l'entrée en vigueur du nouveau taux.

c) REMISE

Dans les quinze (15) premiers jours du mois suivant celui au cours duquel les cotisations ont été prélevées, les montants perçus sont remis au trésorier du Syndicat. Avec la remise mensuelle des cotisations syndicales, l'Employeur fournit au Syndicat, en double exemplaire, un relevé indiquant le total des retenues, le nom et prénom des Salariés pour lesquels les retenues ont été faites, l'adresse, la date de naissance, le numéro d'assurance-sociale et le montant déduit pour la cotisation.

d) PERCEPTION DES COTISATIONS ARRIEREES

L'Employeur doit percevoir les cotisations syndicales arriérées ou droit d'initiation sur autorisation écrite du Salarié, pourvu que le salaire dû et payable au Salarié soit suffisant pour couvrir la retenue.

ARTICLE 8

REPRESENTATION SYNDICALE

- 8.01 Le Syndicat peut faire élire par et parmi les Salariés réguliers membres et assujettis à cette convention, six (6) représentants du Syndicat. Le représentant du Syndicat est responsable des intérêts des Salariés et celui-ci peut se faire assister par un autre représentant ou par le Salarié concerné.
- 8.02 Immédiatement après l'élection, le Syndicat avise par écrit l'Employeur du nom du ou des représentants élus et l'Employeur accuse réception de cet avis; l'Employeur n'a pas à reconnaître le ou les représentants, à moins que cette procédure n'ait été suivie.
- 8.03 OBLIGATIONS DU REPRESENTANT DU SYNDICAT
- Le ou les représentants du Syndicat doivent remplir la tâche pour laquelle ils ont été embauchés. Si un tel représentant désire rencontrer pendant les heures de travail un représentant de l'Employeur pour discuter d'un problème ayant pu survenir, il ne doit pas quitter son poste sans avoir, au préalable, obtenu la permission de son contremaître en lui indiquant la durée probable de son absence, et il doit l'avertir en revenant au travail. De telles rencontres sont sans perte de salaire. Sujet à l'article 8.01, les représentants du Syndicat agissent un à la fois, à moins d'entente avec l'Employeur.
- 8.04 Un Salarié doit devenir régulier avant d'être reconnu pour remplir la fonction de représentant.

- 8.05 Sur demande écrite du Syndicat, formulée au moins cinq (5) jours à l'avance, l'Employeur accorde un congé sans solde à au plus trois (3) Salariés, lesquels doivent être de départements différents, à moins d'entente entre les parties, pour assister à des congrès ou réunions du Syndicat ou des organismes auxquels il est affilié.

L'Employeur ne peut être tenu d'accorder plus de quarante (40) jours de congé par année pour l'ensemble des Salariés en vertu du présent article. Durant un tel congé, un Salarié accumule son ancienneté pour le temps qu'il aurait autrement travaillé.

Aux fins du présent paragraphe, les départements sont les suivants:

sciage, rabotage, machinerie lourde, cour, garage et entretien mécanique.

- 8.06 Pour les absences prévues au paragraphe 8.05, l'Employeur maintient le salaire des Salariés qui s'absentent du travail et par la suite il facture au Syndicat les montants ainsi déboursés plus le coût des bénéfices ou avantages sociaux conventionnels et légaux. Le Syndicat rembourse l'Employeur dans les trente (30) jours suivants. La même politique s'applique aux six (6) Salariés désignés par le Syndicat et formant le Comité de Négociations pour les absences durant les séances de négociations; dans ce cas, l'Employeur ne facture que le salaire payé.

## ARTICLE 9

### ACTIVITE SYNDICALE

- 9.01 Aucune activité syndicale n'est permise durant les heures de travail. Le Syndicat, avec l'autorisation de l'Employeur, peut tenir une réunion syndicale sur les opérations.

#### 9.02 LISTE DES REPRESENTANTS

Une liste des représentants dûment accrédités, en date de l'entrée en vigueur de cette convention, est fournie par le Syndicat à l'Employeur, ainsi que tout changement subséquent à cette liste.

#### 9.03 VISITE DES REPRESENTANTS A LA COMPAGNIE

Le représentant mandaté par le Syndicat a droit de visiter les lieux d'opération de l'Employeur, sans nuire à la production. Il doit en aviser l'Employeur dès sont arrivée.

#### 9.04 AFFICHAGE

L'Employeur met à la disposition du Syndicat trois (3) tableaux, soit un (1) dans l'usine de sciage, un (1) dans l'usine de rabotage et un (1) dans le garage. Le Syndicat peut y afficher ses avis de convocation et tout autre document syndical ne contenant rien de préjudiciable à l'Employeur. Tout document affiché doit être signé par un officier du Syndicat.

ARTICLE 10

PROCEDURE DE REGLEMENTS DE GRIEFS

10.01 Les parties conviennent que toute plainte pouvant faire l'objet d'un grief, doit d'abord être discutée par le Salarié, seul ou accompagné du représentant syndical, avec son supérieur immédiat dans un effort de règlement avant d'utiliser la procédure ci-après énoncée.

10.02 PREMIERE ETAPE

*cc*  
*lys* Tout grief doit être soumis par écrit, par le Salarié, un représentant du Syndicat, dans les quinze (15) jours de la naissance du grief, au supérieur immédiat du Salarié concerné.

Il est entendu que tout grief soumis doit être signé par le Salarié concerné. Cependant, dans le cas d'un grief collectif soit un grief concernant l'ensemble des Salariés ou une partie de ceux-ci, il peut être signé par le représentant. Dans un tel cas, le grief doit indiquer clairement la réclamation et le groupe de Salariés visés.

Le supérieur immédiat doit donner une réponse par écrit dans le délai de dix (10) jours ouvrables de la réception du grief.

10.03 DEUXIEME ETAPE

Si le supérieur immédiat ne rend pas sa décision dans le délai prescrit, ou si le représentant n'est pas satisfait de la décision, le représentant du Syndicat soumet le grief par écrit, dans un délai de cinq (5) jours ouvrables de la décision du supérieur ou de l'expiration du délai mentionné à l'article 10.02, 3e paragraphe, au Surintendant d'Usine qui donne une réponse par écrit dans un délai de cinq (5) jours ouvrables.

10.04 TROISIEME ETAPE - ARBITRAGE

A défaut d'entente écrite ou si le Syndicat n'est pas satisfait de la décision de l'Employeur, le Syndicat peut, par un avis écrit à l'Employeur, référer le grief à l'arbitrage dans un délai maximum de dix (10) jours ouvrables suivant la réponse du Surintendant d'Usine de l'Employeur ou de son remplaçant, ou du dernier jour de délai de l'étape précédente.

- 10.05 a) Le grief est alors référé à l'arbitrage, à l'un des arbitres dont le nom apparaît dans la lettre d'entente, à cet effet. Les arbitres agissent par alternance.
- b) Les parties conviennent également que lors de non-disponibilité de l'arbitre contacté, elles se réfèrent immédiatement au suivant sur la liste, jusqu'à ce qu'un arbitre soit disponible et prêt à entendre le litige en dedans d'une période de vingt (20) jours ouvrables de sa nomination. Si aucun des arbitres prévu à la lettre d'entente ne peut agir, l'arbitre est alors nommé suivant les dispositions au Code du Travail (article 100).
- 10.06 Lorsque l'arbitre a été désigné, suivant la méthode mentionnée au paragraphe 10.05, il convoque les parties aux présentes afin d'entendre les prétentions de celles-ci et rend une décision dans les quinze (15) jours ouvrables suivant la date de l'audition. L'arbitre doit rendre une sentence à partir de la preuve recueillie à l'enquête. La sentence arbitrale est finale et lie les parties en cause.

10.07 <sup>CC</sup> ~~PREUVE~~ <sup>POUVOIRS</sup> DE L'ARBITRE

- a) L'arbitre n'a pas le droit de rendre une décision incompatible avec les articles de cette convention, ni de modifier, atténuer, compléter ou amender quelque partie que ce soit de cette convention.
- b) En matière disciplinaire, l'arbitre peut confirmer, modifier ou casser la décision de l'Employeur; il peut le cas échéant, y substituer la décision qui lui paraît juste et raisonnable.
- 10.08 Chaque partie assume ses propres frais pour tout grief soumis à l'arbitrage. Les dépenses encourues par l'arbitre unique sont défrayées à part égale par les deux (2) parties.

- 10.09 Les délais énoncés à l'intérieur de la procédure des règlements de griefs sont de rigueur. Cependant, les limites de temps entre les différentes étapes peuvent être prolongées, après ententes écrites entre les parties.
- 10.10 Un grief concernant une mesure disciplinaire est logé directement à la deuxième étape. Il doit être soumis au Surintendant d'Usine dans les quinze (15) jours de l'octroi de la mesure disciplinaire et être signé par le Salarié concerné.

#### 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, ainsi que du dossier du Salarié, de façon à ce que la sanction imposée soit proportionnelle à la faute commise.
- 11.02 RECOURS D'UN SALARIE
- Si un Salarié prétend avoir été injustement traité ou discipliné sans cause valable, il peut soumettre son cas pour en être décidé à la procédure de règlement des griefs.
- 11.03 REPRIMANDE A UN SALARIE
- Lorsque l'Employeur a des réprimandes à faire à un Salarié sur le non-respect de la présente convention, ou sur des règlements de l'Employeur, il le fait par écrit et copie est remise au Syndicat.
- 11.04 Les Salariés qui se présentent en retard sans raison majeure à leur travail sont sujets aux sanctions prévues ci-après:
- Premier retard: Avis verbal.  
Deuxième retard: Avis par écrit au Salarié et copie de cet avis au représentant.  
Troisième retard: Suspension de trois (3) jours s'il s'agit du troisième retard en deux (2) mois.  
Quatrième retard: Renvoi possible s'il s'agit du quatrième retard en deux (2) mois.

- 11.05 Toute mesure disciplinaire ou manquement est effacé du dossier du Salarié et ne peut être invoqué contre lui douze (12) mois après son inscription. Aux fins de ce délai, seuls sont considérés les mois au cours desquels un Salarié travaille.

## ARTICLE 12

### ANCIENNETE

- 12.01 Le mot "ancienneté" signifie le nombre de jours de travail continu au crédit d'un Salarié depuis son dernier embauchage. Lorsqu'un Salarié perd du temps pour cause de maladie ou d'accident avec certificat médical à l'appui, le service dudit Salarié continue de s'accumuler jusqu'au temps où il serait normalement mis à pied, mais ce temps n'excède pas vingt-quatre (24) mois consécutifs.

Dans le cas d'un accident de travail, le Salarié accumule son ancienneté jusqu'au temps où il serait normalement mis à pied, mais ce temps n'excède pas trente-six (36) mois consécutifs.

- 12.02 Aux fins de calcul de l'ancienneté, un jour de travail se définit comme étant une journée complète de travail, ou deux (2) demi-journées de travail.

Les journées ou demi-journées de vacances, les congés fériés et payés, les congés sociaux, les journées perdues à cause d'accident de travail et les absences pour activités syndicales sont calculés comme journées ou demi-journées de travail.

- 12.03 L'Employeur peut accorder un permis d'absence, sans paie et sans perte d'ancienneté, pour une période n'excédant pas douze (12) mois, en précisant la date du début et de la fin de la période, à tout Salarié qui en fait la demande par écrit, afin de s'occuper d'activités syndicales ou pour toutes raisons sérieuses. La demande peut être formulée par le représentant du Syndicat au nom du Salarié avec son consentement. Au retour d'une telle absence, le Salarié reprend le poste qu'il détenait au moment de son départ ou, à défaut, tout autre poste que son ancienneté lui permet d'occuper et qu'il est capable de remplir efficacement.
- 12.04 Un nouveau Salarié est en probation jusqu'à ce qu'il ait complété trente (30) jours de travail dans une période de cent (100) jours ouvrables. L'ancienneté de ce Salarié est calculée rétroactivement à la première journée de travail effectuée dans la période du cent (100) jours ouvrables. Le déplacement, la mise à pied ou le congédiement d'un Salarié en probation ne peut faire l'objet d'un grief.
- 12.05 Un Salarié perd toute son ancienneté et les droits qui s'y rattachent:
- a) S'il est renvoyé pour cause.
  - b) S'il quitte volontairement son travail.
  - c) S'il s'absente sans permission ou sans raison valable.
  - d) S'il refuse une offre d'emploi.  
Dans le cas d'un Salarié régulier détenant une occupation régulière et qui est mis à pied suite à une réduction des effectifs, il peut aviser par écrit l'Employeur de son intention d'être rappelé que pour son occupation régulière ou certaines autres occupations. L'Employeur n'est alors tenu de rappeler le Salarié que pour du travail de la ou les occupations indiquées. Un Salarié qui désire modifier cette disponibilité doit en aviser l'Employeur par écrit au moins deux (2) jours à l'avance.
  - e) S'il fait défaut de retourner au travail après avoir été avisé, conformément à l'article 13.10 (sauf si le retour en temps en est empêché pour des raisons majeures, dont il doit fournir la preuve).

- f) S'il est mis à pied au-delà de vingt-quatre (24) mois consécutifs.
- g) S'il est absent pour maladie ou accident, autre qu'un accident de travail, plus de vingt-quatre (24) mois consécutifs.
- h) S'il demeure plus de six (6) mois consécutifs à un poste non-couvert par cette convention, tel que prévu à l'article 12.06.

12.06 Un Salarié qui, après avoir été promu temporairement, c'est-à-dire six mois (6) ou moins à une fonction non-couverte par l'accréditation peut, au terme de cette période, reprendre la fonction qu'il détenait avant sa promotion ou, à défaut, toute occupation que son ancienneté lui permet d'occuper et qu'il est capable d'accomplir, et on ajoute à son crédit les jours passés (maximum six (6) mois) à la fonction ou au poste non-couvert par l'accréditation.

12.07 a) L'Employeur fait parvenir au Syndicat, par courrier recommandé au début de mai de chaque année et au début de novembre de chaque année, la liste contenant (pour fins de mouvement de main-d'oeuvre), le nom, l'adresse et le nombre de jours d'ancienneté de tous les Salariés assujettis à cette convention. Cette liste est également affichée au tableau afin que les Salariés en prennent connaissance.

- b) La mise à jour de cette liste d'ancienneté est considérée comme définitive par les deux (2) parties, vingt (20) jours ouvrables après sa mise à la poste par l'Employeur, à l'adresse du Syndicat, à moins que celui-ci ne fasse des représentations à l'Employeur pendant ces vingt (20) jours ouvrables. Les représentations ne doivent concerner que les changements relatifs à la dernière période d'emploi, soit depuis le moment où la liste précédente est devenue officielle, et il appartient aux Salariés concernés de fournir les preuves pour corriger l'ancienneté sur cette liste.
- c) Une fois définitive, l'ancienneté apparaissant sur la liste est considérée comme exacte. Par la suite, aux fins de mouvement de main-d'oeuvre, l'Employeur se base sur la liste établie aux termes de chaque période comptable (le calendrier comptable sera annexé à la Convention Collective et il y a treize (13) périodes comptables par année.

La liste, établie aux termes de chaque période comptable, s'applique du début de la deuxième semaine de la période comptable suivante.

- 12.08 Un Salarié ne peut accumuler plus de cinq (5) jours d'ancienneté par semaine de calendrier.

#### ARTICLE 13

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

- 13.01 L'Employeur reconnaît le principe de l'ancienneté. L'ancienneté est le facteur déterminant lors de promotions, mutations, mises en disponibilité et rappels dans la mesure où les Salariés sont capables de remplir les exigences normales de la tâche. Le Salarié promu ou transféré a une période d'essai de cinq (5) jours de travail.

13.02 L'ancienneté s'applique à la grandeur de l'usine.

- a) Lors de rappels, promotions, transferts et mises en disponibilité, la préférence est accordée au Salarié qui a le plus d'ancienneté, pourvu qu'il soit capable de remplir les exigences normales de la tâche.
- b) Toutefois, un Salarié qui est mis en disponibilité pour une période de moins de cinq (5) jours ne peut déplacer un autre Salarié de ses fonctions. Pour une période de plus de cinq (5) jours, il peut déplacer, dans des cas de mise en disponibilité, le Salarié qui a le moins d'ancienneté.

En second lieu, il peut, s'il le désire, déplacer le deuxième Salarié ayant le moins d'ancienneté en autant qu'il soit capable de remplir les exigences normales de la tâche.

- oc 173*
- ~~13.02~~ c) Lors de la réouverture du poste dans lequel le Salarié était avant sa mise en disponibilité, celui-ci doit, s'il est rappelé dans sa classification ou s'il le demande, retourner dans la fonction qu'il occupait lors de la fermeture du poste.

### 13.03 DEFINITION

Par usine, on entend:

- 1. SCIERIE: Usine de sciage  
Usine de rabotage  
Garage  
Cour à bois  
Empilage  
Séchage  
Balance

### 13.04 VACANCES PAR TRANSFERT, MUTATION, PROMOTION, AFFICHAGE

- a) Les nouveaux emplois et ceux devenus vacants sont affichés à la grandeur de l'usine pendant une période de cinq (5) jours ouvrables. Les Salariés qui désirent postuler signent leur nom sur l'affichage. Dans le choix du Salarié, l'Employeur accorde la préférence à celui ayant le plus d'ancienneté parmi ceux qui ont postulé et qui sont capables de remplir les exigences normales de la tâche. L'Employeur s'engage à accorder priorité aux Salariés déjà à son service et capables de faire le travail avant de recruter à l'extérieur.
- b) L'emploi que détenait le Salarié à qui l'emploi est accordé est considéré comme vacant et est affiché suivant la procédure prévue à (a). Par contre, l'emploi que détenait celui à qui est accordé le second emploi n'est pas considéré comme vacant et n'est pas sujet à affichage. L'Employeur peut alors combler ce poste par affectation en tenant compte, en autant que possible de l'ancienneté, sujet à la bonne marche des opérations.
- c) Dans le cas d'un remplacement temporaire pour une durée prévisible de plus de trois (3) mois, l'Employeur convient d'afficher l'occupation avec la mention "temporaire". Parmi les Salariés qui ont postulé, l'Employeur choisit le Salarié capable de remplir les exigences normales de la tâche, ayant le plus d'ancienneté et pour lequel l'occupation constitue une promotion, (occupation dont le taux est égal ou supérieur à celui de son occupation régulière).

Lors du retour du Salarié absent, celui qui le remplaçait retourne à son occupation régulière, ou à défaut, à toutes autres occupations que son ancienneté lui permet d'occuper et dont il remplit les exigences normales.

Les dispositions 13.04 b) s'appliquent.

### 13.05 APPLICATION DES CANDIDATS

Un Salarié peut postuler plus d'un emploi lorsqu'il y a plusieurs affichages en même temps. Cependant, s'il est choisi sur un poste, sa candidature n'est plus considérée sur les autres postes.

### 13.06 AVIS D'EMPLOIS

- a) Les avis d'emplois nouveaux ou vacants contiennent les renseignements suivants:
1. Le titre de l'emploi
  2. Un énoncé des devoirs à assumer
  3. Les exigences requises pour remplir le poste
  4. L'endroit
  5. Le salaire

13.06 b) Une période d'essai de cinq (5) jours est accordée au Salarié sélectionné. Au cours de cette période, le Salarié non satisfait peut retourner à son ancienne occupation.  
Cette période d'essai peut être prolongée par entente entre les parties.

13.07 PREFERENCE AUX SALARIES DE L'UNITE DE NEGOCIATIONS

Lorsqu'il s'agit de remplir des emplois vacants ou de nouveaux emplois, l'Employeur accorde la préférence aux Salariés inclus dans l'unité de négociations avant de recruter en dehors de l'unité de négociations: sujet aux stipulations de l'article 13.01, en autant que ces Salariés soient qualifiés pour remplir les fonctions.

13.08 DEPART D'UN SALARIE

Les Salariés réguliers désirant terminer leur emploi doivent en aviser l'Employeur au moins deux (2) jours à l'avance et ils reçoivent leur règlement final à la première période de paie qui suit la fin de leur emploi.

### 13.09 MISE EN DISPONIBILITE

Les Salariés devant être mis en disponibilité en sont avisés par l'Employeur deux (2) jours ouvrables à l'avance, à moins que la mise en disponibilité ne donne lieu à un avis plus court dû à des circonstances en dehors de la volonté de l'Employeur.

Les Salariés reçoivent leur règlement final au moment de leur départ.

Si l'avis de deux (2) jours n'est pas donné, les Salariés réguliers sont rémunérés pour ces deux (2) jours.

L'Employeur n'est tenu à aucun préavis dans le cas de mise à pied d'un Salarié en probation ou d'un Salarié qui effectue du remplacement, lorsque tel Salarié est mis à pied suite au retour du Salarié qu'il remplaçait.

### 13.10 RAPPEL D'UN SALARIE

Lors de mises en disponibilité, si l'Employeur anticipe la date du rappel, les Salariés en sont avisés par écrit à leur domicile ou à leur dernière adresse connue. L'Employeur remet une copie de l'avis au représentant désigné par le Syndicat. Les Salariés doivent accuser réception de cet avis dans un délai de cinq (5) jours, et se rapporter au travail à la date spécifiée, à moins que d'autres arrangements n'aient été faits par écrit.

Par ailleurs, dans le cas où l'Employeur nécessite un retour des Salariés mis en disponibilité, ceux-ci en sont avisés de façon plus expéditive (appel téléphonique). Ce processus n'a pas pour effet de brimer le Salarié des droits que lui confère la présente convention s'il ne répond pas à la requête de l'Employeur.

ARTICLE 14

SALAIRE

- 14.01 Il est convenu qu'aucun Salarié travaillant à la journée ou à l'heure, qui est à l'emploi de l'Employeur au moment de la signature de cette convention, et qui n'a pas changé de classification, ne sera rémunéré à un taux inférieur à celui qu'il recevait avant la signature de cette convention, et il reçoit en plus l'augmentation générale.
- 14.02 Le salaire est payé pour chaque heure ou fraction d'heure travaillée pour le compte de l'Employeur, conformément aux taux mentionnés à l'Annexe A de cette convention.
- 14.03 Tout Salarié affecté par une perte de temps au cours de la première partie de son quart (shift) de travail, a droit à quatre (4) heures de salaire à son taux régulier, à moins qu'il ne refuse de faire le travail demandé. Un Salarié qui n'a pu être avisé parce qu'il n'a pas le téléphone, ne peut exiger d'être rémunéré quatre (4) heures s'il se présente au travail une journée où il n'y a pas d'opération.
- 14.04 Lors d'interruption de travail, les premières soixante (60) minutes ne peuvent être cause de retranchement de temps. Toutefois, pendant cette période, les Salariés doivent rester à leur poste de travail, ou exécuter tout autre travail que l'Employeur juge bon de leur confier. L'Employeur peut aviser les Salariés de quitter les lieux de travail après ce soixante (60) minutes et le temps cesse d'être compté à partir de cet avis.
- 14.05 S'il devient nécessaire d'ajouter une nouvelle classification, l'Employeur établit un taux de salaire temporaire pour une durée maximale de vingt (20) jours ouvrables et ensuite il négocie un taux de salaire permanent avec le Syndicat. S'il n'y a pas entente entre les parties, l'Employeur fixe le taux mais le tout est référé à l'arbitrage. Si le taux accordé en arbitrage est différent de celui fixé par l'Employeur, la rétroactivité est payée à compter de la première journée travaillée à cette nouvelle classification.

Dans l'établissement du taux de salaire, on doit tenir compte des fonctions comparables prévues à la Convention.

14.06 Si un Salarié est temporairement transféré à une classification comportant un taux de rémunération inférieur à son taux de rémunération ordinaire, il conserve le taux de sa classification.

Si un Salarié est temporairement transféré, pour plus d'une journée, à une classification comportant un taux de rémunération supérieur à son taux de rémunération ordinaire, il reçoit le taux de cette classification pour toute la durée du transfert.

14.07 Une prime de 0,25\$/heure est accordée aux Salariés affectés à l'équipe de soir.  
Une prime de 0,25\$/heure est accordée aux Salariés affectés à l'équipe de nuit.

## ARTICLE 15

### SEMAINE ET HEURES DE TRAVAIL

15.01 La semaine normale de travail et les horaires de travail sont ceux prévus à l'Annexe "B".

15.02 Les horaires de travail peuvent être modifiés, après entente entre les parties.

15.03 La période de repos est de:

a) EQUIPE DE JOUR

Tous les Salariés de l'équipe de jour bénéficient d'une période de repos de quinze (15) minutes dans l'avant-midi soit entre 9h30 et 9h45 et de quinze (15) minutes dans l'après-midi, soit entre 15h00 et 15h15. Ils peuvent fumer pendant ces périodes, aux endroits indiqués par l'Employeur.

b) EQUIPE DE NUIT

Les Salariés de l'équipe de nuit bénéficient d'une période de repos de quinze (15) minutes, soit entre 20h15 et 20h30 et entre 1h45 et 2h00. Ils peuvent fumer pendant ces périodes, aux endroits indiqués par l'Employeur.

c) Il est entendu que ces périodes de repos s'appliquent uniquement sur les cédules de production à une (1) et à deux (2) équipes, définies à l'Annexe "B" de la convention.

15.04 TEMPS SUPPLEMENTAIRE

a) Tout travail autorisé par l'Employeur et exécuté en sus des heures de la journée régulière de travail est rémunéré à taux et demie de la classification pour les premières quatre (4) heures et à taux double pour les heures qui suivent.

b) Tout travail autorisé par l'Employeur et exécuté le samedi est rémunéré à taux et demie de la classification, pour les premières huit (8) heures, et à taux double pour les heures qui suivent. Le dimanche, tout travail supplémentaire autorisé par l'Employeur est rémunéré à taux double de la classification. Cette disposition n'est pas applicable aux Salariés qui travaillent le samedi ou le dimanche, à l'intérieur de leur horaire de travail normal.

c) Lorsqu'il y a du travail supplémentaire à effectuer le samedi ou le dimanche et qu'il s'agit de travail normalement exécuté par les Salariés, l'Employeur offre ce travail aux Salariés réguliers conformément à la procédure suivante avant d'utiliser les services de personnes non-couvertes par cette convention.

- I L'Employeur affiche au début de chaque semaine une liste indiquant les classifications pour lesquelles du temps supplémentaire pourrait être requis.
  - II Les Salariés désirant faire du temps supplémentaire la fin de semaine apposent leur signature sur cette liste au cours de la semaine.
  - III Parmi les Salariés qui ont apposé leur signature, l'Employeur distribue le travail en tenant compte de l'ancienneté et du département, c'est-à-dire que le travail est accordé de préférence aux Salariés du département concerné ayant le plus d'ancienneté et capables d'effectuer efficacement le travail. Pour du travail général la fin de semaine, tel que nettoyage, aide-mécanicien, l'Employeur ne tient pas compte du département.
  - IIII Le Salarié qui s'est engagé à faire du temps supplémentaire en apposant sa signature et qui est choisi par l'Employeur, est passible de mesures disciplinaires (article 11.02), s'il ne se présente pas au travail ou s'il est en retard sans raison valable.
- d) Les Salariés requis par l'Employeur pour faire les changements de scies ou de couteaux sont rémunérés au taux et demie de leur classification si ce travail est effectué en dehors des heures régulières de travail.
- e) Tout travail autorisé par l'Employeur et exécuté lors des congés fériés et payés énumérés au paragraphe 17.01 est rémunéré au taux double de la classification du Salarié, en plus de sa paie de congé.

15.05 Au début de chaque faction, les Salariés se doivent d'être à leur poste régulier. Egalement, pour la bonne marche des opérations, aucun Salarié ne peut quitter son poste régulier de travail à la fin de sa faction régulière de travail, avant que son remplaçant sur le même poste ne soit sur place et prêt à assumer la continuité du travail.

Si un Salarié ne se rapporte pas pour sa faction régulière de travail, le Salarié qui a terminé sa faction et dont le moment est venu de se faire remplacer, doit aviser le contremaître de l'absence du Salarié qui doit le remplacer, et peut être tenu, selon le cas, de demeurer à son poste jusqu'à ce qu'on lui ait trouvé un remplaçant.

#### ARTICLE 16

##### VACANCES

#### 16.01 VACANCES ET INDEMNITES

Selon leur ancienneté au 1er mai de l'année en cours, les Salariés bénéficient des vacances et des indemnités de congés.

ANCIENNETE	INDEMNITE
1 à 300 jours	4%
301 à 600 jours	5%
601 à 1000 jours	6%
1001 à 1500 jours	8%
1501 jours et plus	9%

##### VACANCES

1 à 1150 jours: 2 semaines  
1151 à 3150 jours: 3 semaines  
3151 jours et plus: 4 semaines

Les pourcentages ci-dessus s'appliquent au salaire brut gagné pendant l'année de référence.

L'indemnité de vacances acquise sera payée à chaque Salarié le vendredi qui précède immédiatement les vacances ou lors de la résiliation de son contrat de travail.

- 16.02 Le pourcentage d'indemnité est appliqué sur les gains bruts du Salarié pour la période de douze (12) mois comprise entre le 1er juin de l'année précédente et le 31 mai de l'année en cours.
- 16.03 a) Les vacances des Salariés sont prises au cours des deux (2) dernières semaines civiles complètes du mois de juillet. Cependant, au plus tard le 1er juin de chaque année, l'Employeur peut, par affichage, demander aux Salariés qui seraient intéressés de travailler au cours de ces deux (2) semaines, d'y inscrire leur nom. Si un nombre suffisant de salariés s'y inscrit volontairement, l'Employeur peut alors maintenir en tout ou en partie des opérations durant cette période. Les Salariés qui seraient appelés à travailler durant cette période, ont droit de prendre leurs deux (2) semaines de vacances dans la période comprise entre le 15 juin et le 15 novembre de la même année. Le choix des vacances s'effectuera alors avant le 15 juin, et dans l'octroi des périodes, l'Employeur tiendra compte de l'ancienneté et de la bonne marche des opérations.
- b) Au retour des vacances après la période définie à l'article 16.03 a), la cédule de travail des Employés est inversée, c'est-à-dire que le groupe de Salariés qui travaillait de jour au moment de la fermeture, débute de soir ou de nuit, selon qu'on opère sur deux (2) ou trois (3) factions, et ainsi de suite.
- c) Les Salariés qui ont plus de deux (2) semaines de vacances peuvent les prendre entre le 1er juin et le 31 mai. Le Salarié doit faire connaître son choix avant le 1er mai de chaque année. Advenant que deux (2) Salariés de la même classification fassent le même choix, l'ancienneté prime.

Les Salariés désirant prendre leur 3ième ou leur 4ième semaine de vacances durant le temps de la chasse doivent donner avis à l'Employeur au moins deux (2) semaines avant le début de la chasse. Advenant que deux (2) Salariés de la même classification fassent le même choix, l'ancienneté détermine le choix.

ARTICLE 17

FETES CHOMEES ET PAYEES

17.01 FETES CHOMEES ET PAYEES

- a) Tout Salarié couvert par la présente convention a droit à des Fêtes chômées et payées, telles que ci-après:

Jour de l'An  
Lendemain du Jour de l'An  
Vendredi Saint  
Lundi de Pâques  
Fête de la Reine  
St-Jean-Baptiste  
Confédération  
Fête du Travail  
Jour d'Action de Grâces  
Veille de Noël  
Jour de Noël  
Lendemain de Noël  
Veille du Jour de l'An

- b) Si l'une ou l'autre de ces fêtes tombe un jour autre que le lundi, elle est reportée au lundi qui précède ou qui suit la date de la fête, après entente entre les parties, exception faite cependant de Noël et du Jour de l'An.

Dans le cas de la St-Jean-Baptiste, la fête est respectée selon la Loi.

- c) La rémunération du congé est de huit (8) heures au taux de salaire régulier du Salarié, incluant les primes, s'il y a lieu.

17.02 CONDITIONS DE PAIEMENT

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

1. Avoir été embauché au moins vingt (20) jours ouvrables avant la fête.

2. Avoir été au travail le dernier jour de travail précédant la fête et avoir repris le travail le matin de la première journée de rappel après la fête, sauf pour raison valable avec preuve à l'appui. Ex: Certificat médical signé par un médecin.

De plus, en cas de mise à pied survenant dans les quinze (15) jours ouvrables précédant la fête, le Salarié ne perd pas son droit au congé sauf s'il s'agit d'un Salarié qui effectuait du remplacement.

- 17.03 Les étudiants embauchés temporairement durant leurs vacances n'ont pas droit au paiement des jours de fête chômés payés. Les journées d'ancienneté se perdent automatiquement, s'il y a retour aux études.

## ARTICLE 18

### CONGES SOCIAUX

- 18.01 a) A l'occasion du décès de son conjoint ou de son enfant, le Salarié peut s'absenter du travail sans perte de salaire le jour des funérailles, les deux (2) jours précédant et les deux (2) jours suivant les funérailles, en autant qu'il s'agisse de jours ouvrables.

Aux fins du présent sous-paragraphe, le conjoint signifie le conjoint au sens de la Loi des Normes du Travail.

- b) A l'occasion du décès de son père, de sa mère, de son frère, de sa soeur, de son beau-père, de sa belle-mère ou du décès simultané de plus d'un de ces membres de sa famille, le Salarié peut s'absenter du travail sans perte de salaire le jour des funérailles et les deux (2) jours qui précèdent, en autant qu'il s'agisse de jours ouvrables.

Dans le cas du décès de son beau-frère ou de sa belle-soeur, le Salarié peut s'absenter du travail sans perte de salaire le jour des funérailles et le jour précédent en autant qu'il s'agisse de jours ouvrables.

- c) A l'occasion du décès de ses grands-parents propres et des grands-parents de son conjoint, le Salarié peut s'absenter du travail sans perte de salaire le jour des funérailles, en autant qu'il s'agisse d'un jour ouvrable.

- d) A l'occasion du décès de son oncle et de sa tante, tout Salarié peut s'absenter du travail quatre (4) heures sans perte de salaire le jour des funérailles pour assister aux funérailles, en autant que la production ne soit pas affecté. Sur demande, un certificat de décès peut être exigé.
- e) Suite au décès de son neveu ou de sa nièce, un congé sans solde peut être accordé.
- f) Pour avoir droit à la rémunération rattachée à ces congés de décès, le Salarié qui est cédulé pour travailler doit obligatoirement assister aux funérailles.

#### ARTICLE 19

##### P A I E

19.01 Les Salariés reçoivent leur paie à toutes les semaines au plus tard le jeudi, avec un retard d'une semaine. Si le jour de paie est chômé, la paie aura lieu le jour précédent. Les détails suivants sont communiqués aux Salariés avec leur chèque de paie:

1. Le nom et prénom du Salarié
2. La date de la période de paie
3. Le taux de salaire
4. Les déductions faites
5. Le montant payé
6. Le temps supplémentaire
7. Ancienneté

#### ARTICLE 20

##### ACCIDENT DU TRAVAIL

20.01 Un Salarié accidenté au travail et devant quitter son poste a droit à sa journée complète, c'est-à-dire au même nombre d'heures régulières que s'il avait travaillé, et ce, pour le jour de l'accident.

L'Employeur s'assure que le Salarié impliqué dans un accident de travail bénéficie d'un transport adéquat; de l'usine à l'hôpital le plus proche et retour à l'usine ou à son domicile, si toutefois un tel transport est nécessaire. Par ailleurs, l'Employeur n'est pas tenu de payer pour le temps perdu par le Salarié, de même que d'assurer le transport, lorsque la Commission Santé & Sécurité au Travail défraie les coûts inhérents à l'accident.

#### ARTICLE 21

##### SECURITE, BIEN-ETRE, HYGIENE, GENERALITES

- 21.01 a) L'Employeur maintient des organismes ayant pour but de prévenir les accidents, d'améliorer les conditions et pratiques insalubres, de prévenir et de combattre les incendies. En cas d'urgence, un Salarié peut s'attendre à être assigné où ses services sont requis.
- b) Le Syndicat s'engage à seconder les efforts de l'Employeur dans ce domaine.
- c) L'Employeur s'engage à placer des trousseaux de premiers soins aux endroits stratégiques.
- d) Les Salariés nécessitant l'usage de gants ou de mitaines pour leur travail paient la première paire. Le Salarié remet les gants ou mitaines usagés et ceux-ci sont renouvelés gratuitement par l'Employeur.
- e) Des gants de soudeur et des habits de travail (chienne) sont fournis gratuitement aux mécaniciens d'entretien et de garage, de même qu'aux opérateurs de chargeur-transporteurs et aux opérateurs d'écorceur lorsque leurs services sont requis pour l'entretien mécanique.

Des tabliers de cuir sont fournis aux Salariés qui en font la demande, et dont le besoin est justifié.

- f) L'Employeur met des habits de pluie à la disposition des Salariés qui pilent le bois à l'extérieur, aux pointeurs, aux hommes de cour, ainsi qu'aux mécaniciens lorsqu'ils sont appelés à travailler à l'extérieur.

Ces mêmes Salariés doivent cependant remettre les habits de pluie à leur supérieur immédiat, ou à un responsable désigné par l'Employeur, à la fin de leur faction de travail.

Outils CC 60

- 21.02 a) L'Employeur remplace les outils (la même marque) endommagés des mécaniciens et des hommes de maintenance, par l'usage normal. Il est entendu que les mécaniciens et les hommes de maintenance doivent rapporter à l'Employeur ces outils endommagés ou brisés, afin d'en fournir la preuve.
- b) L'Employeur convient de maintenir en force une assurance-feu couvrant les outils personnels que les mécaniciens et les hommes de maintenance utilisent à l'usine dans l'accomplissement de leur travail et qui sont remisés sur les propriétés de l'Employeur.

Les mécaniciens et les hommes de maintenance doivent fournir à l'Employeur, dans les trente (30) jours de la signature de la convention, la liste de tels outils. Lorsqu'ils y ajoutent ou retranchent à cette liste des outils, ils doivent en aviser l'Employeur. L'Employeur peut faire des vérifications occasionnelles des outils apparaissant sur ces listes.

~~L'assurance sera en vigueur au plus tard soixante (60) jours après la signature de la convention.~~ CC 63

21.03 FORMULE D'EMBAUCHE

- a) L'Employeur fait signer à tout Salarié une formule d'embauchage indiquant la fonction et le taux de salaire.
- b) Tous les Salariés nouvellement embauchés, ainsi que tous ceux couverts par la convention collective, ont un examen audiométrique obligatoire, au moins une (1) fois par année.
- c) Les examens médicaux exigés par l'Employeur sont obligatoires et en conformité avec la loi gouvernementale existante.

21.04 REMUNERATION SPECIALE

Tout Salarié requis par l'Employeur pour assister à une réunion du comité de sécurité durant son travail est payé au taux régulier de sa classification durant cette réunion, pour toutes les heures qu'il a faites.

Tout Salarié, requis par l'Employeur pour témoigner à une audience d'un tribunal d'arbitrage en vertu de la présente convention collective, comme témoin de l'Employeur ou partie patronale durant son travail, est payé au taux régulier de sa classification, pour toutes les heures qu'il a été obligé de s'absenter de son travail.

21.05 ARRET DE TRAVAIL

Lorsqu'un arrêt de travail se produit à l'usine, les <sup>représentants cc</sup> délégués du Syndicat ont la préférence à tout autre Salarié pour effectuer les réparations nécessaires, s'ils sont qualifiés. Si l'arrêt est dû à un bris de machine, dans ce cas l'opérateur de la machine a la préférence, si ses services sont requis comme assistant du mécanicien.

21.06 PRIVILEGES

L'Employeur peut maintenir ou payer des salaires supérieurs, ou maintenir et accorder à ses Salariés des traitements ou conditions de travail meilleurs que ceux prévus dans cette convention, d'une façon temporaire, régulière ou permanente, sans pour cela s'engager à maintenir ces salaires, traitements ou conditions pour le Salarié concerné ou pour un autre Salarié.

21.07 CONDUITE DE VEHICULE

Les Salariés ayant le plus d'ancienneté ont la préférence à l'intérieur de leur fonction, pour conduire un véhicule neuf, pourvu qu'ils demeurent sur le même trajet ou la même fonction.

21.08 AIDE AUX MECANICIENS

Le travail accompli par un chauffeur d'équipement lourd, lorsque ses services sont requis par un mécanicien pour lui servir d'aide, est rémunéré au taux de salaire de sa classification.

ARTICLE 22

*cc 63*  
CHANGEMENTS TECHNOLOGIQUES

22.01 Dans le cas de changements technologiques pouvant entraîner des déplacements ou des mises à pied, l'Employeur convient d'aviser le Syndicat, au moins un (1) mois avant la mise en vigueur d'un tel changement.

Les parties conviennent alors de se rencontrer afin de discuter des conséquences d'un tel changement, d'envisager des mesures à prendre et, s'il y a lieu, d'établir un programme d'entraînement pour favoriser l'intégration des Salariés à de nouvelles fonctions et pour assurer que les intérêts de l'Employeur et des Salariés sont protégés de façon juste et efficace.

ARTICLE 23

PRIME DE STABILITE

23.01 Les Salariés qui accumulent cent (100) jours de travail ou plus dans une année de calendrier ont droit à une prime de stabilité de 3%, sujet à ce qui suit:

Lorsque le Salarié complète les cent (100) jours de travail, la prime est alors payée par la suite chaque semaine, sur ses gains bruts de la semaine. Pour ce qui est des premiers cent (100) jours de travail, la prime de 3% sur le salaire des cent (100) jours est payée seulement à la fin de l'année aux Salariés qui ont conservé leur ancienneté.

ARTICLE 24

ANNEXES

24.01 Les annexes font partie intégrante de la présente convention collective.

ARTICLE 25

ASSURANCE COLLECTIVE

25.01 L'Employeur convient de maintenir en vigueur le plan d'assurance collective, sujet aux conditions et modalités qui y sont prévues.

Le plan d'assurance comprend une assurance-vie de \$10,000 pour le Salarié (double indemnité pour mort accidentelle), \$2,000 pour le conjoint, \$1,000 pour enfant; une assurance-médicament (\$25.00 franchise, 90% remboursement), une assurance-invalidité à long terme maximum \$600 par mois, assurance-maladie complémentaire.

- 25.02 L'Employeur paie 50% du coût de la prime, le Salarié paie l'autre 50%. L'Employeur retient la contribution du Salarié sur la paie.
- 25.03 Sujet au délai d'attente prévu au plan d'assurance, lorsqu'un Salarié devient régulier, son adhésion est obligatoire.
- 25.04 Lorsque un Salarié est mis à pied ou en absence prolongée, sujet aux conditions prévues au plan, il peut maintenir en vigueur certains bénéfices du plan en payant entièrement le coût de la prime.
- 25.05 Les parties conviennent de former un comité d'assurances composé de deux (2) représentants de chacune des parties pour étudier la possibilité de modifier le régime d'assurances en vigueur. Les parties peuvent s'adjoindre, si elles le désirent, des consultants extérieurs.
- 25.06 Lors de la mise en vigueur du plan, un relevé détaillé de bénéfices sera remis aux Salariés.

#### ARTICLE 26

#### D U R E E

- 26.01 La présente convention est en vigueur à compter de sa signature et le demeure jusqu'au <sup>CCG</sup>4 mars 1987.

Tout salarié a droit à titre de rétroactivité à un montant égal à 0,30\$ multiplié par le nombre d'heures qu'il a effectivement travaillé, ainsi que les heures payées pour les congés payés, entre le 4 mars 1984 et la date de la signature.

Une fois expirée, la convention demeure en vigueur jusqu'à son renouvellement ou jusqu'à l'exercice du droit de grève ou lock-out.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à St-Michel-des-Saints

ce 20 décembre 1984.

SCIERIE ST-MICHEL *Inc.* LE SYNDICAT DES TRAVAILLEURS FORESTIERS  
DE ST-MICHEL-DES-SAINTS (CSN)

<i>L. J. J. J.</i>	<i>Bernard Beaulieu</i>
<i>Leo J. J.</i>	<i>André J. J.</i>
<i>Daniel F. J.</i>	<i>Ch. J. J.</i>
<i>M. J. J.</i>	<i>Paul J. J.</i>
.....	<i>Omnes J. J.</i>
.....	<i>Guy J. J.</i>

ANNEXE "A"

SALAIRE

USINE DE SCLAGE

	TAUX ACTUEL	A LA SIGNATURE 0,30\$	85-03-04	86-03-04
Scieur sur chariot	10,81	11,11	11,51	11,91
Opérateur de découpeuse jumelle	10,36	10,66	11,06	11,46
Opérateur de déligneuse/refendeuse	9,72	10,02	10,42	10,82
Opérateur de déligneuse à scies multiples	9,62	9,92	10,32	10,72
Opérateur de déligneuse	9,62	9,92	10,32	10,72
Retour du bois scié	9,48+14	9,92	10,32	10,72
Opérateur de chargeur fixe	9,55	9,85	10,25	10,65
Opérateur de tronçonneuse	9,55	9,85	10,25	10,65
Opérateur d'écorceur	9,55	9,85	10,25	10,65
Opérateur de sélecteur	9,55	9,85	10,25	10,65
Opérateur de déchiqueteuse	9,55	9,85	10,25	10,65
Opérateur d'ébouteur	9,48	9,78	10,18	10,58
Préposé à la pré-classification	9,19	9,49	9,89	10,29
Préposé à l'empilement	9,19	9,49	9,89	10,29
Nettoyeur	9,19	9,49	9,89	10,29
Journalier	9,19	9,49	9,89	10,29

ANNEXE "A"

SALAIRE

USINE DE RABOTAGE

	TAUX ACTUEL	A LA SIGNATURE 0,30\$	85-03-04	86-03-04
Opérateur et entêteur de planeur	9,76	10,06	10,46	10,86
Classificateur licencié	9,76	10,06	10,46	10,86
Entêteur de planeur secondaire	9,51	9,81	10,21	10,61
Ebouteur principal	9,48	9,78	10,18	10,58
Opérateur de scie à refendre/levier	9,32+10	9,72	10,12	10,52
Pointeur attacheur	9,32	9,62	10,02	10,42
Ebouteur secondaire	9,29	9,59	9,99	10,39
Préposé à l'empilement	9,19	9,49	9,89	10,29
Journalier	9,19	9,49	9,89	10,29

ANNEXE "A"

SALAIRE

EQUIPEMENT ROULANT

	TAUX ACTUEL	A LA SIGNATURE 0,30\$	85-03-04	86-03-04
Opérateur de chargeur sur roues	9,55+10	9,95	10,35	10,75
Apprenti-opérateur chargeur sur roues	9,30	9,60	10,00	10,40
Opérateur de chargeur mobile à mât articulé	9,55+10	9,95	10,35	10,75
Apprenti-opérateur chargeur mobile à mât articulé	9,30	9,60	10,00	10,40

Apprenti = 60 jours de travail

SERVICE

	TAUX ACTUEL	A LA SIGNATURE 0,30\$	85-03-04	86-03-04
Préposé à la balance	9,34	9,64	10,04	10,44
Gardien-concierge (semaine)	8,76	9,06	9,46	9,86
Gardien-concierge (fin de semaine)	9,11	9,41	9,81	10,21

ANNEXE "A"

SALAIRE

ENTRETIEN ET REPARATION

	TAUX ACTUEL	A LA SIGNATURE 0,30\$	85-03-04 0,40\$	86-03-04 0,40\$
Mécanicien soudeur entretien général sciage	10,95	11,25	11,65	12,05
Mécanicien soudeur-limeur entretien général rabotage	10,70	11,00	11,40	11,80
Mécanicien soudeur entretien de faction	10,45	10,75	11,15	11,55
Mécanicien de machinerie fixe (séchoir)	10,45	10,75	11,15	11,55
Apprenti-mécanicien-soudeur	9,70	10,00	10,40	10,80
Mécanicien-soudeur garage Classe I *	10,95	11,25	11,65	12,05
Mécanicien-soudeur garage Classe II *	10,45	10,75	11,15	11,55
Apprenti-mécanicien-soudeur Garage	9,70	10,00	10,40	10,80
Mécanicien-huileur	10,45	10,75	11,15	11,55
Limeur-affûteur - Classe I **	11,35	11,65	12,05	12,45
Limeur-affûteur - Classe II **	10,85	11,15	11,55	11,95
Aide-limeur **	9,35	9,65	10,05	10,45
Apprenti-limeur	9,70	10,00	10,40	10,80

- \* Classe I - Responsable de la réparation de l'équipement  
et de l'approvisionnement en pièces
- \* Classe II - Responsable de l'entretien de l'équipement
- \*\* Classe I - Responsable de l'affûtage limerie et de  
l'approvisionnement en matériel
- \*\* Classe II - Responsable de l'affûtage limerie
- \*\* Aide-limeur - Préposé à l'affûtage limerie

Apprenti = 60 jours de travail

ANNEXE "B"  
HORAIRE NORMAL DES SALARIES  
DE SCIERIE ST-MICHEL INC..

1. HORAIRE DE TRAVAIL A UNE EQUIPE

Lundi	De 7h30 à 12h00
	De 13h00 à 17h00
Mardi	De 7h30 à 12h00
	De 13h00 à 17h30
Mercredi	De 7h30 à 12h00
	De 13h00 à 17h30
Jeudi	De 7h30 à 12h00
	De 13h00 à 17h30
Vendredi	De 7h30 à 12h00

- a) Les Salariés ont droit à une (1) heure non-rémunérée pour le repas, soit entre 12h00 et 13h00.
- b) Cependant, dans le cas des Salariés préposés à l'entretien, l'heure de repas est prise avant ou après celle des Salariés de production.

2. HORAIRE DE TRAVAIL A DEUX (2) EQUIPES

	EQUIPE DE JOUR	EQUIPE DE NUIT
Lundi	De 7h30 à 12h00	De 18h00 à 22h30
	De 13h00 à 17h00	De 23h30 à 4h00
Mardi	De 7h30 à 12h00	De 18h00 à 22h30
	De 13h00 à 17h30	De 23h30 à 4h00
Mercredi	De 7h30 à 12h00	De 18h00 à 22h30
	De 13h00 à 17h30	De 23h30 à 4h00
Jeudi	De 7h30 à 12h00	De 18h00 à 22h00
	De 13h00 à 17h30	De 23h30 à 4h00
Vendredi	De 7h30 à 12h00	De 13h00 à 17h00

- a) Les Salariés de l'équipe de jour ont droit à une (1) heure non-rémunérée pour le repas, soit entre 12h00 et 13h00.
- b) Les Salariés de l'équipe de nuit ont droit à une (1) heure non-rémunérée pour le repas, soit entre 22h30 et 23h30.
- c) Cependant, dans le cas des Salariés préposés à l'entretien, l'heure de repas est prise avant ou après celle des Salariés de production.

3. CEDULE DE PRODUCTION A TROIS (3) EQUIPES

EQUIPE DE JOUR

Lundi	8h00 à 12h00	12h30 à 16h00
Mardi	8h00 à 12h00	12h30 à 16h00
Mercredi	8h00 à 12h00	12h30 à 16h00
Jeudi	8h00 à 12h00	12h30 à 16h00
Vendredi	8h00 à 12h00	12h30 à 16h00

EQUIPE DE SOIR

Lundi	16h00 à 20h00	20h30 à 0h00
Mardi	16h00 à 20h00	20h30 à 0h00
Mercredi	16h00 à 20h00	20h30 à 0h00
Jeudi	16h00 à 20h00	20h30 à 0h00

EQUIPE DE NUIT

Lundi	0h00 à 4h00	4h30 à 8h00
Mardi	0h00 à 4h00	4h30 à 8h00
Mercredi	0h00 à 4h00	4h30 à 8h00
Jeudi	0h00 à 4h00	4h30 à 8h00
Vendredi	0h00 à 4h00	4h30 à 8h00

Les Salariés de la cédule de production à trois (3) équipes ont droit, à l'intérieur de l'horaire, à une demi-heure (1/2) sans perte de salaire pour le repas. Toutefois, ils n'ont pas droit à la période de repos. Cependant, dans le cas des Salariés préposés à l'entretien, la demi-heure de repas est prise avant ou après celle des Salariés de production.

4. HORAIRE NORMAL DE TRAVAIL DES MECANICIENS-SOUDEURS GARAGE

- a) Lorsque la production s'effectue sur une (1) ou deux (2) factions, l'horaire normal de travail du mécanicien de garage est le suivant:

Même horaire que la production du lundi au vendredi inclusivement:

ou

12h00 à 16h00      17h00 à 21h00

du lundi au vendredi inclusivement.

L'Employeur répartit les Salariés sur l'un ou l'autre de ces horaires, selon les besoins de la production.

Les Salariés ont droit à une (1) heure non-rémunérée pour le repas, soit entre 12h00 et 13h00 ou entre 16h00 et 17h00, selon le cas.

- b) Lorsque la production s'effectue sur trois (3) factions à l'usine de sciage, l'horaire normal de travail du mécanicien de garage est le suivant:  
7h00 à 15h00 du lundi au vendredi inclusivement

ou

13h00 à 21h00 du lundi au vendredi inclusivement.

L'Employeur répartit les Salariés sur l'un ou l'autre de ces horaires, suivant les besoins de la production. Les Salariés ont droit, à l'intérieur de leur horaire, à une demi-heure (1/2) sans perte de salaire pour le repas. Cependant, ils n'ont pas droit à la période de repos.

- c) Si l'Employeur décide d'opérer le garage sur trois (3) équipes, l'horaire sera celui prévu pour les autres Salariés travaillant sur trois (3) équipes.

5. HORAIRE NORMAL DE TRAVAIL APPLICABLE AUX MECANCIENS, SOUDEURS, ENTRETIEN GENERAL SCIAGE ET AUX MECANICIENS HUILEUR AFFECTES DE JOUR SEULEMENT.

- a) L'horaire normal de travail du mécanicien affecté de jour seulement et du mécanicien huileur, lorsque les opérations de l'usine de sciage s'effectuent sur une (1) ou deux (2) factions, est le suivant:

7h00 à 11h00      12h00 à 16h30  
du mardi au vendredi inclusivement  
7h00 à 13h00 - le samedi

Les Salariés ont droit à une (1) heure non-rémunérée pour le repas, soit entre 11h00 et 12h00, sauf le samedi.

- b) Lorsque les opérations de l'usine de sciage s'effectuent sur trois (3) factions, l'horaire est le suivant:

8h00 à 16h00 du mardi au samedi inclusivement

Les Salariés ont droit, à l'intérieur de leur horaire, à une demi-heure (1/2) sans perte de salaire pour le repas. La demi-heure (1/2) de repas n'est pas prise durant le temps normal d'arrêt de production. Cependant, ils n'ont pas droit à la période de repos.

6. HORAIRE DE TRAVAIL DES OPERATEURS DE CHARGEUSES MOBILES A MAT ARTICULE ET DES PREPOSES A LA BALANCE.

- a) En principe, l'horaire de travail des opérateurs de chargeuse à mât articulé et des préposés à la balance sur une (1), deux (2) ou trois (3) équipes, peut être le même que celui prévu pour les Salariés des usines de sciage et de rabotage. Cependant, les horaires des Salariés affectés à ces opérations peuvent être modifiés lorsque les besoins de la production l'exigent.

Dans un tel cas, la semaine normale de travail demeure de quarante (40) heures réparties en cinq (5) jours, du lundi au vendredi.

L'horaire de travail est alors déterminé en fonction des besoins, par l'Employeur, lequel avise les Salariés et le Syndicat au moins quarante-huit (48) heures avant la mise en application de l'horaire modifié.

7. HORAIRE DE TRAVAIL DES GARDIENS-CONCIERGES

Dans le cas des gardiens-concierges, la semaine normale de travail est de quarante-cinq (45) heures réparties du lundi au dimanche inclusivement. La journée normale de travail est, au maximum, de douze (12) heures.

L'Employeur établit les horaires en fonction des besoins. L'Employeur avise les Salariés concernés de toutes modifications au moins une (1) semaine à l'avance, à moins de raisons de forces majeures.

8. HORAIRE DE TRAVAIL DES MECANICIENS-SOUDEURS-LIMEURS  
D'ENTRETIEN GENERAL AU RABOTAGE ET DES MECANICIENS DE FACTION.

a) Lorsque l'opération de l'usine de rabotage s'effectue sur trois (3) factions et que les mécaniciens d'entretien opèrent sur deux (2) factions, l'horaire des mécaniciens est alors le suivant:

7h00 à 15h00 du lundi au vendredi inclusivement

ou

17h00 à 1h00 du lundi au vendredi inclusivement.

Les Salariés ont droit, à l'intérieur de leur horaire, à une demi-heure (1/2) sans perte de salaire pour le repas. Cependant, ils n'ont pas droit à la période de repos. La demi-heure de repas est prise pendant le temps de production.

b) Dans les autres cas, les Salariés concernés travaillent sur les mêmes horaires que ceux prévus pour l'usine de rabotage. Cependant, leur période de repas peut être déplacée avant ou après celle des Salariés de production.



LETTRE D'ENTENTE  
-----

Lettre d'entente intervenue entre Scierie  
St-Michel Inc. et Le Syndicat des Travailleurs  
Forestiers de St-Michel-des-Saints (CSN)


Tel que convenu lors des négociations, l'Employeur  
convient de payer en plus de la rétroactivité  
prévue à l'article 26.01, un montant forfaitaire  
de \$100.00 à tous les Salariés réguliers dont le  
nom apparaît sur la liste d'ancienneté du 27 octobre  
1984.

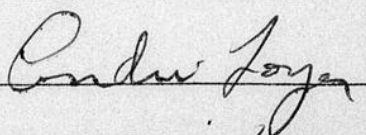
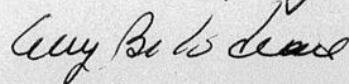
EN FOI DE QUOI, les parties ont signé

ce 20 décembre 1984

SCIERIE ST-MICHEL INC.

LE SYNDICAT DES TRAVAILLEURS  
FORESTIERS DE ST-MICHEL-DES-  
SAINTS (CSN)

  
\_\_\_\_\_  
M. Sicaud

\_\_\_\_\_  
  
André Foyen  
  
Guy Bibeau

SCIERIE ST-MICHEL INC.  
CALENDRIER COMPTABLE - 1985

MOIS								SEMAINE	MOIS								SEMAINE																																												
JANVIER								01	MAI								21																																												
06	07	(01)	(02)	03	04	05	01	19	(20)	21	22	23	24	25	21	OCTOBRE								41																																					
13	14	08	09	10	11	12	02	26	27	28	29	30	31	01	22	06	07	08	09	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	01	02	42																	
20	21	15	16	17	18	19	03	02	03	04	05	06	07	08	23	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	01	02	43																															
20	21	22	23	24	25	26	04	09	10	11	12	13	14	15	24	27	28	29	30	31	01	02	44																																						
1ERE PERIODE								JOURS OUVRABLES 17	6IEME PERIODE								JOURS OUVRABLES 19																																												
FEBVRIER								05	JUIN								25																																												
27	28	29	30	31	01	02	05	16	17	18	19	20	21	22	25	NOVEMBRE								45																																					
03	04	05	06	07	08	09	06	23	(24)	25	26	27	28	29	26	03	04	05	06	07	08	09	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	46																	
10	11	12	13	14	15	16	07	30	(01)	02	03	04	05	06	27	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	47																															
17	18	19	20	21	22	23	08	07	08	09	10	11	12	13	28	24	25	26	27	28	29	30	48																																						
3EME PERIODE								JOURS OUVRABLES 20	7IEME PERIODE								JOURS OUVRABLES 18																																												
MARS								09	JUILLET								29																																												
24	25	26	27	28	01	02	09	14	(15)	(16)	(17)	(18)	(19)	20	29	DECEMBRE								49																																					
03	04	05	06	07	08	09	10	21	(22)	(23)	(24)	(25)	(26)	27	30	01	02	03	04	05	06	07	08	09	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	49														
10	11	12	13	14	15	16	11	28	29	30	31	01	02	03	31	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	50																												
17	18	19	20	21	22	23	12	04	05	06	07	08	09	10	32	22	23	(24)	(25)	(26)	27	28	51																																						
5EME PERIODE								JOURS OUVRABLES 20	8IEME PERIODE								JOURS OUVRABLES 10																																												
AVRIL								13	AOUT								33																																												
24	25	26	27	28	29	30	13	11	12	13	14	15	16	17	33	13IEME PERIODE								JOURS OUVRABLES 16																																					
31	01	02	03	04	(05)	06	14	18	19	20	21	22	23	24	34	01	02	03	04	05	06	07	08	09	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	52														
07	(08)	09	10	11	12	13	15	25	26	27	28	29	30	31	35	22	23	(24)	(25)	(26)	27	28	52																																						
14	15	16	17	18	19	20	16	01	(02)	03	04	05	06	07	36	29	30	(31)	53																																										
6EME PERIODE								JOURS OUVRABLES 18	9IEME PERIODE								JOURS OUVRABLES 19																																												
MAI								17	SEPTEMBRE								37																																												
21	22	23	24	25	26	27	17	08	09	10	11	12	13	14	37	10IEME PERIODE								JOURS OUVRABLES 20																																					
28	29	30	01	02	03	04	18	15	16	17	18	19	20	21	38	08	09	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40	41	42	43	44	45	46	47	48	49	50	51	52	53
05	06	07	08	09	10	11	19	22	23	24	25	26	27	28	39	22	23	24	25	26	27	28	39																																						
12	13	14	15	16	17	18	20	29	30	01	02	03	04	05	40	29	30	01	02	03	04	05	40																																						

( ) FETES CHOMÉES ET PAYÉES + VACANCES  
 238 JOURS OUVRABLES  
 10 JOURS DE VACANCES  
 13 JOURS DE CONGES FÉRIÉS

**DÉPÔT**

Dépôt N°: 8 5 0 2 0 3 2

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

06225-7

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	M-18750-03
Date	Signature	Reception	Durée	Du	Au	Nombre de salariés régis par la convention collective
84-12-20		85-01-24		84-12-20	87-03-04	126

Association	Employeur
<input type="checkbox"/> Déposant <b>Syndicat des Travailleurs Forestiers de St-Michel des Saints (CSN)</b> 190 rue Montcalm Joliette, Québec J6E 5G4	<input type="checkbox"/> Déposant <b>Scierie St-Michel Inc.</b> 621 St-Georges St-Michel des Saints, Québec J0K 3B0
<input checked="" type="checkbox"/> Déposant, si autre que les parties <b>Beauvais, Truchon et Associés</b> Att: Beauvais Truchon et Associés 55 rue D, Auteuil C.P. 1000 Haute Ville Québec, Québec G1R 4T4	Région: 06-08 Activité: 2513(5) Affiliation: 1

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**

<b>Pour le commissaire général du travail</b>	
Signature	Date
Pierrette David /ms	85-02-06

Pour renseignements

425, St-Amable, Québec G1R 4Z1 — 643-4970

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

**RECHERCHE**

DU 4 MARS 1984

AU 4 MARS 1987

CC  
4B

18750-03

B.C.G.T.  
QUÉBEC

J.T.

'85 JAN 24 11:43

CONVENTION COLLECTIVE  
DE TRAVAIL

(SCIERIE)

SCIERIE ST-MICHEL INC.

C.P. 369  
ST-MICHEL-DES-SAINTS, QC  
JOK 3B0

DU 4 MARS 1984

AU 1/3 MARS 1987

~~CC  
GB~~

CONVENTION COLLECTIVE  
DE TRAVAIL

NEGOCIEE ENTRE

SCIERIE ST-MICHEL INC.  
C.P. 369  
ST-MICHEL-DES-SAINTS, Qc  
JOK 3B0

ci-après appelée "l'Employeur"

ET

LE SYNDICAT DES TRAVAILLEURS FORESTIERS  
DE ST-MICHEL-DES-SAINTS (CSN)

ci-après appelé "le Syndicat"

## TABLE DES MATIERES

DEFINITION.....	3
VALIDITE.....	4
BUT DE LA CONVENTION.....	5
RECONNAISSANCE.....	5
DROITS DE LA DIRECTION.....	6
CONTINUITÉ DE TRAVAIL.....	6
SECURITE SYNDICALE.....	6
REPRESENTATION SYNDICALE.....	8
ACTIVITE SYNDICALE.....	9
PROCEDURE DE REGLEMENTS DE GRIEFS.....	10
MESURES DISCIPLINAIRES.....	12
ANCIENNETE.....	13
MOUVEMENT DE MAIN-D'OEUVRE.....	16
SALAIRE.....	21
SEMAINE ET HEURES DE TRAVAIL.....	22
VACANCES.....	25
FETES CHOMEES ET PAYEES.....	27
CONGES SOCIAUX.....	28
PAIE.....	29
ACCIDENT DU TRAVAIL.....	29
SECURITE, BIEN-ETRE, HYGIENE, GENERALITES.....	30
CHANGEMENTS TECHNOLOGIQUES.....	33
PRIME DE STABILITE.....	34
ANNEXES.....	34
ASSURANCE COLLECTIVE.....	34
DUREE.....	35
SIGNATURES.....	36
ANNEXE "A" (SALAIRE USINE DE SCIAGE).....	37
ANNEXE "A" (SALAIRE USINE DE RABOTAGE).....	38
EQUIPEMENT ROULANT.....	39
SERVICE.....	39
ANNEXE "A" (SALAIRE ENTRETIEN ET REPARATION).....	40
ANNEXE "B" HORAIRE NORMAL DES SALARIES.....	41
CALENDRIERS.....	46

ARTICLE 1

DEFINITIONS

- 1.01 Dans la présente convention, à moins que le contexte ne s'y oppose, les termes suivants signifient:
- a) EMPLOYEUR  
Scierie St-Michel Inc.
  - b) SYNDICAT  
Syndicat des Travailleurs Forestiers de  
St-Michel-des-Saints (CSN)
  - c) SALARIES  
Un Salarié couvert par l'unité de négociation décrite dans  
le certificat d'accréditation du Syndicat émis le 6 juin  
1984.
  - d) SALARIE REGULIER  
Un Salarié qui a complété la période de probation prévue  
au paragraphe 12.04
  - e) SALARIE EN PROBATION  
Un Salarié qui n'a pas complété la période de probation  
prévue au paragraphe 12.04
  - f) CONTREMAITRE  
Pour être considéré comme contremaître, un Salarié doit,  
dans l'exercice de ses fonctions, répondre aux exigences  
suivantes:
    - 1. Avoir continuellement la charge d'une section  
d'opération;
    - 2. Pouvoir autoriser ou faire des recommandations perti-  
nentes quant à la promotion, la mise en disponibilité ou  
au licenciement d'un Salarié;
    - 3. Posséder suffisamment d'autorité pour engager  
l'Employeur en matière de griefs avec le Syndicat;

4. Ne pas accomplir les tâches qui incombent aux Salariés qu'il a la charge de surveiller. Néanmoins, lorsqu'il se produit une urgence, ou pour des raisons d'entraînement, il est entendu qu'il remplit les mêmes fonctions que les Salariés qui sont sous sa surveillance. Une fois ceci fait, il reprend ses fonctions de contremaître. Dans les cas d'urgence, il est entendu que le travail du contremaître ne doit pas avoir pour effet d'occasionner la mise à pied d'un Salarié.

g) GRIEF

Toute mésentente relative à l'interprétation ou à l'application de la convention collective.

h) JOUR OUVRABLE

Aux fins de calcul des délais prévus dans cette convention, jour ouvrable comprend les jours de la semaine durant lesquels on s'adonne normalement au travail, soit du lundi au vendredi inclusivement. Ne sont pas considérés comme des jours ouvrables, les congés fériés et payés ainsi que les samedis et les dimanches.

i) FEDERATION

La Fédération des Travailleurs du Papier et de la Forêt (CSN)

ARTICLE 2

VALIDITE

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

2.02 AVANTAGES SUPERIEURS

S'il arrive qu'une législation accorde aux Salariés des avantages supérieurs ou fixe des taux supérieurs à ceux prévus dans la présente convention, les parties se rencontrent afin d'ajuster le tout en fonction des avantages supérieurs consentis par telle législation.

2.03 DIMINUTION DES HEURES DE TRAVAIL

Si, d'autre part, la passation de telle législation relative aux conditions de travail et de salaire établit une diminution quant aux heures de travail, les parties présentes doivent cependant s'entendre pour que pleine compensation soit établie suite à telle diminution dans les heures de travail.

ARTICLE 3

BUT DE LA CONVENTION

3.01 Le but général de cette convention est de favoriser l'intérêt mutuel de l'Employeur et des Salariés, par la négociation collective ordonnée et par le règlement des griefs, et de promouvoir l'exploitation profitable de l'entreprise par des méthodes propres à assurer le plus possible la sécurité des Salariés, l'économie des opérations, la qualité et le volume de la production, la propreté de l'usine et la protection de la propriété.

ARTICLE 4

RECONNAISSANCE

4.01 L'Employeur reconnaît le Syndicat pour la durée de la présente convention ou de tout renouvellement de celle-ci comme étant le représentant exclusif des Employés du groupe de négociation, tel que défini par le certificat d'accréditation accordé en date du 6 juin 1984.

4.02 La Fédération étant partie à la convention, elle en garantit l'exécution.

ARTICLE 5

DROITS DE LA DIRECTION

- 5.01 Tous les pouvoirs de la direction, à moins d'être expressément limités par cette convention, sont réservés et conférés exclusivement à l'Employeur.

ARTICLE 6

CONTINUITÉ DE TRAVAIL

- 6.01 Il ne doit y avoir aucune grève, contre grève, ralentissement de travail, arrêt spontané de travail ou toute autre interruption similaire de travail pendant la durée de cette convention. Le Syndicat ne doit impliquer l'Employeur dans aucune controverse ou dispute qui peut survenir en dehors des cadres de cette convention.

ARTICLE 7

SECURITE SYNDICALE

- 7.01 Tout Salarié régi par cette convention doit être membre en règle, comme condition du maintien de son emploi. Un Salarié qui relève de la compétence du Syndicat et qui n'en est pas membre, doit y adhérer dans les dix (10) jours ouvrables à compter du début de son emploi. Cependant, l'Employeur n'est pas tenu de congédier un Salarié pour le seul motif qu'il a été expulsé comme membre du Syndicat. Cependant un tel Salarié demeure obligé au paiement de la cotisation syndicale prévue à l'article 7.02

7.02 a) COTISATION

L'Employeur prélève comme suit la cotisation syndicale due par le Salarié, au Syndicat:

- 1) lorsqu'un Salarié a complété dix (10) jours ouvrables, il <sup>CC CB</sup> devient membre du Syndicat, ~~et doit payer la cotisation syndicale à compter de la onzième journée;~~ <sup>CC AB</sup>
- 2) la cotisation syndicale est hebdomadaire, par conséquent déduite à chaque période de paie, peu importe le nombre de jours travaillés par le Salarié et ce à compter de sa première journée de travail.

b) DEDUCTION

Le Syndicat notifie par écrit à l'Employeur le montant de la cotisation syndicale à être déduit hebdomadairement sur le salaire de chaque Salarié relevant de sa compétence.

Si le montant de la cotisation syndicale doit être modifié, le Syndicat en fait part à l'Employeur, deux (2) semaines avant l'entrée en vigueur du nouveau taux.

c) REMISE

Dans les quinze (15) premiers jours du mois suivant celui au cours duquel les cotisations ont été prélevées, les montants perçus sont remis au trésorier du Syndicat. Avec la remise mensuelle des cotisations syndicales, l'Employeur fournit au Syndicat, en double exemplaire, un relevé indiquant le total des retenues, le nom et prénom des Salariés pour lesquels les retenues ont été faites, l'adresse, la date de naissance, le numéro d'assurance-sociale et le montant déduit pour la cotisation.

d) PERCEPTION DES COTISATIONS ARRIEREES

L'Employeur doit percevoir les cotisations syndicales arriérées ou droit d'initiation sur autorisation écrite du Salarié, pourvu que le salaire dû et payable au Salarié soit suffisant pour couvrir la retenue.

ARTICLE 8

REPRESENTATION SYNDICALE

- 8.01 Le Syndicat peut faire élire par et parmi les Salariés réguliers membres et assujettis à cette convention, six (6) représentants du Syndicat. Le représentant du Syndicat est responsable des intérêts des Salariés et celui-ci peut se faire assister par un autre représentant ou par le Salarié concerné.
- 8.02 Immédiatement après l'élection, le Syndicat avise par écrit l'Employeur du nom du ou des représentants élus et l'Employeur accuse réception de cet avis; l'Employeur n'a pas à reconnaître le ou les représentants, à moins que cette procédure n'ait été suivie.
- 8.03 OBLIGATIONS DU REPRESENTANT DU SYNDICAT
- Le ou les représentants du Syndicat doivent remplir la tâche pour laquelle ils ont été embauchés. Si un tel représentant désire rencontrer pendant les heures de travail un représentant de l'Employeur pour discuter d'un problème ayant pu survenir, il ne doit pas quitter son poste sans avoir, au préalable, obtenu la permission de son contremaître en lui indiquant la durée probable de son absence, et il doit l'avertir en revenant au travail. De telles rencontres sont sans perte de salaire. Sujet à l'article 8.01, les représentants du Syndicat agissent un à la fois, à moins d'entente avec l'Employeur.
- 8.04 Un Salarié doit devenir régulier avant d'être reconnu pour remplir la fonction de représentant.

- 8.05 Sur demande écrite du Syndicat, formulée au moins cinq (5) jours à l'avance, l'Employeur accorde un congé sans solde à au plus trois (3) Salariés, lesquels doivent être de départements différents, à moins d'entente entre les parties, pour assister à des congrès ou réunions du Syndicat ou des organismes auxquels il est affilié.

L'Employeur ne peut être tenu d'accorder plus de quarante (40) jours de congé par année pour l'ensemble des Salariés en vertu du présent article. Durant un tel congé, un Salarié accumule son ancienneté pour le temps qu'il aurait autrement travaillé.

Aux fins du présent paragraphe, les départements sont les suivants:

sciage, rabotage, machinerie lourde, cour, garage et entretien mécanique.

- 8.06 Pour les absences prévues au paragraphe 8.05, l'Employeur maintient le salaire des Salariés qui s'absentent du travail et par la suite il facture au Syndicat les montants ainsi déboursés plus le coût des bénéfices ou avantages sociaux conventionnels et légaux. Le Syndicat rembourse l'Employeur dans les trente (30) jours suivants. La même politique s'applique aux six (6) Salariés désignés par le Syndicat et formant le Comité de Négociations pour les absences durant les séances de négociations; dans ce cas, l'Employeur ne facture que le salaire payé.

## ARTICLE 9

### ACTIVITE SYNDICALE

- 9.01 Aucune activité syndicale n'est permise durant les heures de travail. Le Syndicat, avec l'autorisation de l'Employeur, peut tenir une réunion syndicale sur les opérations.

#### 9.02 LISTE DES REPRESENTANTS

Une liste des représentants dûment accrédités, en date de l'entrée en vigueur de cette convention, est fournie par le Syndicat à l'Employeur, ainsi que tout changement subséquent à cette liste.

#### 9.03 VISITE DES REPRESENTANTS A LA COMPAGNIE

Le représentant mandaté par le Syndicat a droit de visiter les lieux d'opération de l'Employeur, sans nuire à la production. Il doit en aviser l'Employeur dès sont arrivée.

#### 9.04 AFFICHAGE

L'Employeur met à la disposition du Syndicat trois (3) tableaux, soit un (1) dans l'usine de sciage, un (1) dans l'usine de rabotage et un (1) dans le garage. Le Syndicat peut y afficher ses avis de convocation et tout autre document syndical ne contenant rien de préjudiciable à l'Employeur. Tout document affiché doit être signé par un officier du Syndicat.

ARTICLE 10

PROCEDURE DE REGLEMENTS DE GRIEFS

10.01 Les parties conviennent que toute plainte pouvant faire l'objet d'un grief, doit d'abord être discutée par le Salarié, seul ou accompagné du représentant syndical, avec son supérieur immédiat dans un effort de règlement avant d'utiliser la procédure ci-après énoncée.

10.02 PREMIERE ETAPE

*cc*  
*lys* ~~cc~~ Tout grief doit être soumis par écrit, par le Salarié, un représentant du Syndicat, dans les quinze (15) jours de la naissance du grief, au supérieur immédiat du Salarié concerné.

Il est entendu que tout grief soumis doit être signé par le Salarié concerné. Cependant, dans le cas d'un grief collectif soit un grief concernant l'ensemble des Salariés ou une partie de ceux-ci, il peut être signé par le représentant. Dans un tel cas, le grief doit indiquer clairement la réclamation et le groupe de Salariés visés.

Le supérieur immédiat doit donner une réponse par écrit dans le délai de dix (10) jours ouvrables de la réception du grief.

10.03 DEUXIEME ETAPE

Si le supérieur immédiat ne rend pas sa décision dans le délai prescrit, ou si le représentant n'est pas satisfait de la décision, le représentant du Syndicat soumet le grief par écrit, dans un délai de cinq (5) jours ouvrables de la décision du supérieur ou de l'expiration du délai mentionné à l'article 10.02, 3e paragraphe, au Surintendant d'Usine qui donne une réponse par écrit dans un délai de cinq (5) jours ouvrables.

10.04 TROISIEME ETAPE - ARBITRAGE

A défaut d'entente écrite ou si le Syndicat n'est pas satisfait de la décision de l'Employeur, le Syndicat peut, par un avis écrit à l'Employeur, référer le grief à l'arbitrage dans un délai maximum de dix (10) jours ouvrables suivant la réponse du Surintendant d'Usine de l'Employeur ou de son remplaçant, ou du dernier jour de délai de l'étape précédente.

- 10.05 a) Le grief est alors référé à l'arbitrage, à l'un des arbitres dont le nom apparaît dans la lettre d'entente, à cet effet. Les arbitres agissent par alternance.
- b) Les parties conviennent également que lors de non-disponibilité de l'arbitre contacté, elles se réfèrent immédiatement au suivant sur la liste, jusqu'à ce qu'un arbitre soit disponible et prêt à entendre le litige en dedans d'une période de vingt (20) jours ouvrables de sa nomination. Si aucun des arbitres prévu à la lettre d'entente ne peut agir, l'arbitre est alors nommé suivant les dispositions au Code du Travail (article 100).
- 10.06 Lorsque l'arbitre a été désigné, suivant la méthode mentionnée au paragraphe 10.05, il convoque les parties aux présentes afin d'entendre les prétentions de celles-ci et rend une décision dans les quinze (15) jours ouvrables suivant la date de l'audition. L'arbitre doit rendre une sentence à partir de la preuve recueillie à l'enquête. La sentence arbitrale est finale et lie les parties en cause.

10.07 <sup>CC POUVOIRS</sup> ~~PREUVE~~ DE L'ARBITRE

- a) L'arbitre n'a pas le droit de rendre une décision incompatible avec les articles de cette convention, ni de modifier, atténuer, compléter ou amender quelque partie que ce soit de cette convention.
- b) En matière disciplinaire, l'arbitre peut confirmer, modifier ou casser la décision de l'Employeur; il peut le cas échéant, y substituer la décision qui lui paraît juste et raisonnable.
- 10.08 Chaque partie assume ses propres frais pour tout grief soumis à l'arbitrage. Les dépenses encourues par l'arbitre unique sont défrayées à part égale par les deux (2) parties.

- 10.09 Les délais énoncés à l'intérieur de la procédure des règlements de griefs sont de rigueur. Cependant, les limites de temps entre les différentes étapes peuvent être prolongées, après ententes écrites entre les parties.
- 10.10 Un grief concernant une mesure disciplinaire est logé directement à la deuxième étape. Il doit être soumis au Surintendant d'Usine dans les quinze (15) jours de l'octroi de la mesure disciplinaire et être signé par le Salarié concerné.

#### 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, ainsi que du dossier du Salarié, de façon à ce que la sanction imposée soit proportionnelle à la faute commise.
- 11.02 RECOURS D'UN SALARIE
- Si un Salarié prétend avoir été injustement traité ou discipliné sans cause valable, il peut soumettre son cas pour en être décidé à la procédure de règlement des griefs.
- 11.03 REPRIMANDE A UN SALARIE
- Lorsque l'Employeur a des réprimandes à faire à un Salarié sur le non-respect de la présente convention, ou sur des règlements de l'Employeur, il le fait par écrit et copie est remise au Syndicat.
- 11.04 Les Salariés qui se présentent en retard sans raison majeure à leur travail sont sujets aux sanctions prévues ci-après:
- Premier retard: Avis verbal.  
Deuxième retard: Avis par écrit au Salarié et copie de cet avis au représentant.  
Troisième retard: Suspension de trois (3) jours s'il s'agit du troisième retard en deux (2) mois.  
Quatrième retard: Renvoi possible s'il s'agit du quatrième retard en deux (2) mois.

- 11.05 Toute mesure disciplinaire ou manquement est effacé du dossier du Salarié et ne peut être invoqué contre lui douze (12) mois après son inscription. Aux fins de ce délai, seuls sont considérés les mois au cours desquels un Salarié travaille.

## ARTICLE 12

### ANCIENNETE

- 12.01 Le mot "ancienneté" signifie le nombre de jours de travail continu au crédit d'un Salarié depuis son dernier embauchage. Lorsqu'un Salarié perd du temps pour cause de maladie ou d'accident avec certificat médical à l'appui, le service dudit Salarié continue de s'accumuler jusqu'au temps où il serait normalement mis à pied, mais ce temps n'excède pas vingt-quatre (24) mois consécutifs.

Dans le cas d'un accident de travail, le Salarié accumule son ancienneté jusqu'au temps où il serait normalement mis à pied, mais ce temps n'excède pas trente-six (36) mois consécutifs.

- 12.02 Aux fins de calcul de l'ancienneté, un jour de travail se définit comme étant une journée complète de travail, ou deux (2) demi-journées de travail.

Les journées ou demi-journées de vacances, les congés fériés et payés, les congés sociaux, les journées perdues à cause d'accident de travail et les absences pour activités syndicales sont calculés comme journées ou demi-journées de travail.

- 12.03 L'Employeur peut accorder un permis d'absence, sans paie et sans perte d'ancienneté, pour une période n'excédant pas douze (12) mois, en précisant la date du début et de la fin de la période, à tout Salarié qui en fait la demande par écrit, afin de s'occuper d'activités syndicales ou pour toutes raisons sérieuses. La demande peut être formulée par le représentant du Syndicat au nom du Salarié avec son consentement. Au retour d'une telle absence, le Salarié reprend le poste qu'il détenait au moment de son départ ou, à défaut, tout autre poste que son ancienneté lui permet d'occuper et qu'il est capable de remplir efficacement.
- 12.04 Un nouveau Salarié est en probation jusqu'à ce qu'il ait complété trente (30) jours de travail dans une période de cent (100) jours ouvrables. L'ancienneté de ce Salarié est calculée rétroactivement à la première journée de travail effectuée dans la période du cent (100) jours ouvrables. Le déplacement, la mise à pied ou le congédiement d'un Salarié en probation ne peut faire l'objet d'un grief.
- 12.05 Un Salarié perd toute son ancienneté et les droits qui s'y rattachent:
- a) S'il est renvoyé pour cause.
  - b) S'il quitte volontairement son travail.
  - c) S'il s'absente sans permission ou sans raison valable.
  - d) S'il refuse une offre d'emploi.  
Dans le cas d'un Salarié régulier détenant une occupation régulière et qui est mis à pied suite à une réduction des effectifs, il peut aviser par écrit l'Employeur de son intention d'être rappelé que pour son occupation régulière ou certaines autres occupations. L'Employeur n'est alors tenu de rappeler le Salarié que pour du travail de la ou les occupations indiquées. Un Salarié qui désire modifier cette disponibilité doit en aviser l'Employeur par écrit au moins deux (2) jours à l'avance.
  - e) S'il fait défaut de retourner au travail après avoir été avisé, conformément à l'article 13.10 (sauf si le retour en temps en est empêché pour des raisons majeures, dont il doit fournir la preuve).

- f) S'il est mis à pied au-delà de vingt-quatre (24) mois consécutifs.
- g) S'il est absent pour maladie ou accident, autre qu'un accident de travail, plus de vingt-quatre (24) mois consécutifs.
- h) S'il demeure plus de six (6) mois consécutifs à un poste non-couvert par cette convention, tel que prévu à l'article 12.06.

12.06 Un Salarié qui, après avoir été promu temporairement, c'est-à-dire six mois (6) ou moins à une fonction non-couverte par l'accréditation peut, au terme de cette période, reprendre la fonction qu'il détenait avant sa promotion ou, à défaut, toute occupation que son ancienneté lui permet d'occuper et qu'il est capable d'accomplir, et on ajoute à son crédit les jours passés (maximum six (6) mois) à la fonction ou au poste non-couvert par l'accréditation.

12.07 a) L'Employeur fait parvenir au Syndicat, par courrier recommandé au début de mai de chaque année et au début de novembre de chaque année, la liste contenant (pour fins de mouvement de main-d'oeuvre), le nom, l'adresse et le nombre de jours d'ancienneté de tous les Salariés assujettis à cette convention. Cette liste est également affichée au tableau afin que les Salariés en prennent connaissance.

- b) La mise à jour de cette liste d'ancienneté est considérée comme définitive par les deux (2) parties, vingt (20) jours ouvrables après sa mise à la poste par l'Employeur, à l'adresse du Syndicat, à moins que celui-ci ne fasse des représentations à l'Employeur pendant ces vingt (20) jours ouvrables. Les représentations ne doivent concerner que les changements relatifs à la dernière période d'emploi, soit depuis le moment où la liste précédente est devenue officielle, et il appartient aux Salariés concernés de fournir les preuves pour corriger l'ancienneté sur cette liste.
- c) Une fois définitive, l'ancienneté apparaissant sur la liste est considérée comme exacte. Par la suite, aux fins de mouvement de main-d'oeuvre, l'Employeur se base sur la liste établie aux termes de chaque période comptable (le calendrier comptable sera annexé à la Convention Collective et il y a treize (13) périodes comptables par année.

La liste, établie aux termes de chaque période comptable, s'applique du début de la deuxième semaine de la période comptable suivante.

- 12.08 Un Salarié ne peut accumuler plus de cinq (5) jours d'ancienneté par semaine de calendrier.

#### ARTICLE 13

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

- 13.01 L'Employeur reconnaît le principe de l'ancienneté. L'ancienneté est le facteur déterminant lors de promotions, mutations, mises en disponibilité et rappels dans la mesure où les Salariés sont capables de remplir les exigences normales de la tâche. Le Salarié promu ou transféré a une période d'essai de cinq (5) jours de travail.

13.02 L'ancienneté s'applique à la grandeur de l'usine.

- a) Lors de rappels, promotions, transferts et mises en disponibilité, la préférence est accordée au Salarié qui a le plus d'ancienneté, pourvu qu'il soit capable de remplir les exigences normales de la tâche.
- b) Toutefois, un Salarié qui est mis en disponibilité pour une période de moins de cinq (5) jours ne peut déplacer un autre Salarié de ses fonctions. Pour une période de plus de cinq (5) jours, il peut déplacer, dans des cas de mise en disponibilité, le Salarié qui a le moins d'ancienneté.

En second lieu, il peut, s'il le désire, déplacer le deuxième Salarié ayant le moins d'ancienneté en autant qu'il soit capable de remplir les exigences normales de la tâche.

- oc 173*
- ~~13.02~~ c) Lors de la réouverture du poste dans lequel le Salarié était avant sa mise en disponibilité, celui-ci doit, s'il est rappelé dans sa classification ou s'il le demande, retourner dans la fonction qu'il occupait lors de la fermeture du poste.

### 13.03 DEFINITION

Par usine, on entend:

- 1. SCIERIE: Usine de sciage  
Usine de rabotage  
Garage  
Cour à bois  
Empilage  
Séchage  
Balance

### 13.04 VACANCES PAR TRANSFERT, MUTATION, PROMOTION, AFFICHAGE

- a) Les nouveaux emplois et ceux devenus vacants sont affichés à la grandeur de l'usine pendant une période de cinq (5) jours ouvrables. Les Salariés qui désirent postuler signent leur nom sur l'affichage. Dans le choix du Salarié, l'Employeur accorde la préférence à celui ayant le plus d'ancienneté parmi ceux qui ont postulé et qui sont capables de remplir les exigences normales de la tâche. L'Employeur s'engage à accorder priorité aux Salariés déjà à son service et capables de faire le travail avant de recruter à l'extérieur.
- b) L'emploi que détenait le Salarié à qui l'emploi est accordé est considéré comme vacant et est affiché suivant la procédure prévue à (a). Par contre, l'emploi que détenait celui à qui est accordé le second emploi n'est pas considéré comme vacant et n'est pas sujet à affichage. L'Employeur peut alors combler ce poste par affectation en tenant compte, en autant que possible de l'ancienneté, sujet à la bonne marche des opérations.
- c) Dans le cas d'un remplacement temporaire pour une durée prévisible de plus de trois (3) mois, l'Employeur convient d'afficher l'occupation avec la mention "temporaire". Parmi les Salariés qui ont postulé, l'Employeur choisit le Salarié capable de remplir les exigences normales de la tâche, ayant le plus d'ancienneté et pour lequel l'occupation constitue une promotion, (occupation dont le taux est égal ou supérieur à celui de son occupation régulière).

Lors du retour du Salarié absent, celui qui le remplaçait retourne à son occupation régulière, ou à défaut, à toutes autres occupations que son ancienneté lui permet d'occuper et dont il remplit les exigences normales.

Les dispositions 13.04 b) s'appliquent.

### 13.05 APPLICATION DES CANDIDATS

Un Salarié peut postuler plus d'un emploi lorsqu'il y a plusieurs affichages en même temps. Cependant, s'il est choisi sur un poste, sa candidature n'est plus considérée sur les autres postes.

### 13.06 AVIS D'EMPLOIS

- a) Les avis d'emplois nouveaux ou vacants contiennent les renseignements suivants:
1. Le titre de l'emploi
  2. Un énoncé des devoirs à assumer
  3. Les exigences requises pour remplir le poste
  4. L'endroit
  5. Le salaire

13.06 b) Une période d'essai de cinq (5) jours est accordée au Salarié sélectionné. Au cours de cette période, le Salarié non satisfait peut retourner à son ancienne occupation.  
Cette période d'essai peut être prolongée par entente entre les parties.

13.07 PREFERENCE AUX SALARIES DE L'UNITE DE NEGOCIATIONS

Lorsqu'il s'agit de remplir des emplois vacants ou de nouveaux emplois, l'Employeur accorde la préférence aux Salariés inclus dans l'unité de négociations avant de recruter en dehors de l'unité de négociations: sujet aux stipulations de l'article 13.01, en autant que ces Salariés soient qualifiés pour remplir les fonctions.

13.08 DEPART D'UN SALARIE

Les Salariés réguliers désirant terminer leur emploi doivent en aviser l'Employeur au moins deux (2) jours à l'avance et ils reçoivent leur règlement final à la première période de paie qui suit la fin de leur emploi.

### 13.09 MISE EN DISPONIBILITE

Les Salariés devant être mis en disponibilité en sont avisés par l'Employeur deux (2) jours ouvrables à l'avance, à moins que la mise en disponibilité ne donne lieu à un avis plus court dû à des circonstances en dehors de la volonté de l'Employeur.

Les Salariés reçoivent leur règlement final au moment de leur départ.

Si l'avis de deux (2) jours n'est pas donné, les Salariés réguliers sont rémunérés pour ces deux (2) jours.

L'Employeur n'est tenu à aucun préavis dans le cas de mise à pied d'un Salarié en probation ou d'un Salarié qui effectue du remplacement, lorsque tel Salarié est mis à pied suite au retour du Salarié qu'il remplaçait.

### 13.10 RAPPEL D'UN SALARIE

Lors de mises en disponibilité, si l'Employeur anticipe la date du rappel, les Salariés en sont avisés par écrit à leur domicile ou à leur dernière adresse connue. L'Employeur remet une copie de l'avis au représentant désigné par le Syndicat. Les Salariés doivent accuser réception de cet avis dans un délai de cinq (5) jours, et se rapporter au travail à la date spécifiée, à moins que d'autres arrangements n'aient été faits par écrit.

Par ailleurs, dans le cas où l'Employeur nécessite un retour des Salariés mis en disponibilité, ceux-ci en sont avisés de façon plus expéditive (appel téléphonique). Ce processus n'a pas pour effet de brimer le Salarié des droits que lui confère la présente convention s'il ne répond pas à la requête de l'Employeur.

ARTICLE 14

SALAIRE

- 14.01 Il est convenu qu'aucun Salarié travaillant à la journée ou à l'heure, qui est à l'emploi de l'Employeur au moment de la signature de cette convention, et qui n'a pas changé de classification, ne sera rémunéré à un taux inférieur à celui qu'il recevait avant la signature de cette convention, et il reçoit en plus l'augmentation générale.
- 14.02 Le salaire est payé pour chaque heure ou fraction d'heure travaillée pour le compte de l'Employeur, conformément aux taux mentionnés à l'Annexe A de cette convention.
- 14.03 Tout Salarié affecté par une perte de temps au cours de la première partie de son quart (shift) de travail, a droit à quatre (4) heures de salaire à son taux régulier, à moins qu'il ne refuse de faire le travail demandé. Un Salarié qui n'a pu être avisé parce qu'il n'a pas le téléphone, ne peut exiger d'être rémunéré quatre (4) heures s'il se présente au travail une journée où il n'y a pas d'opération.
- 14.04 Lors d'interruption de travail, les premières soixante (60) minutes ne peuvent être cause de retranchement de temps. Toutefois, pendant cette période, les Salariés doivent rester à leur poste de travail, ou exécuter tout autre travail que l'Employeur juge bon de leur confier. L'Employeur peut aviser les Salariés de quitter les lieux de travail après ce soixante (60) minutes et le temps cesse d'être compté à partir de cet avis.
- 14.05 S'il devient nécessaire d'ajouter une nouvelle classification, l'Employeur établit un taux de salaire temporaire pour une durée maximale de vingt (20) jours ouvrables et ensuite il négocie un taux de salaire permanent avec le Syndicat. S'il n'y a pas entente entre les parties, l'Employeur fixe le taux mais le tout est référé à l'arbitrage. Si le taux accordé en arbitrage est différent de celui fixé par l'Employeur, la rétroactivité est payée à compter de la première journée travaillée à cette nouvelle classification.

Dans l'établissement du taux de salaire, on doit tenir compte des fonctions comparables prévues à la Convention.

14.06 Si un Salarié est temporairement transféré à une classification comportant un taux de rémunération inférieur à son taux de rémunération ordinaire, il conserve le taux de sa classification.

Si un Salarié est temporairement transféré, pour plus d'une journée, à une classification comportant un taux de rémunération supérieur à son taux de rémunération ordinaire, il reçoit le taux de cette classification pour toute la durée du transfert.

14.07 Une prime de 0,25\$/heure est accordée aux Salariés affectés à l'équipe de soir.  
Une prime de 0,25\$/heure est accordée aux Salariés affectés à l'équipe de nuit.

#### ARTICLE 15

##### SEMAINE ET HEURES DE TRAVAIL

15.01 La semaine normale de travail et les horaires de travail sont ceux prévus à l'Annexe "B".

15.02 Les horaires de travail peuvent être modifiés, après entente entre les parties.

15.03 La période de repos est de:

a) EQUIPE DE JOUR

Tous les Salariés de l'équipe de jour bénéficient d'une période de repos de quinze (15) minutes dans l'avant-midi soit entre 9h30 et 9h45 et de quinze (15) minutes dans l'après-midi, soit entre 15h00 et 15h15. Ils peuvent fumer pendant ces périodes, aux endroits indiqués par l'Employeur.

b) EQUIPE DE NUIT

Les Salariés de l'équipe de nuit bénéficient d'une période de repos de quinze (15) minutes, soit entre 20h15 et 20h30 et entre 1h45 et 2h00. Ils peuvent fumer pendant ces périodes, aux endroits indiqués par l'Employeur.

c) Il est entendu que ces périodes de repos s'appliquent uniquement sur les cédules de production à une (1) et à deux (2) équipes, définies à l'Annexe "B" de la convention.

15.04 TEMPS SUPPLEMENTAIRE

a) Tout travail autorisé par l'Employeur et exécuté en sus des heures de la journée régulière de travail est rémunéré à taux et demie de la classification pour les premières quatre (4) heures et à taux double pour les heures qui suivent.

b) Tout travail autorisé par l'Employeur et exécuté le samedi est rémunéré à taux et demie de la classification, pour les premières huit (8) heures, et à taux double pour les heures qui suivent. Le dimanche, tout travail supplémentaire autorisé par l'Employeur est rémunéré à taux double de la classification. Cette disposition n'est pas applicable aux Salariés qui travaillent le samedi ou le dimanche, à l'intérieur de leur horaire de travail normal.

c) Lorsqu'il y a du travail supplémentaire à effectuer le samedi ou le dimanche et qu'il s'agit de travail normalement exécuté par les Salariés, l'Employeur offre ce travail aux Salariés réguliers conformément à la procédure suivante avant d'utiliser les services de personnes non-couvertes par cette convention.

- I L'Employeur affiche au début de chaque semaine une liste indiquant les classifications pour lesquelles du temps supplémentaire pourrait être requis.
  - II Les Salariés désirant faire du temps supplémentaire la fin de semaine apposent leur signature sur cette liste au cours de la semaine.
  - III Parmi les Salariés qui ont apposé leur signature, l'Employeur distribue le travail en tenant compte de l'ancienneté et du département, c'est-à-dire que le travail est accordé de préférence aux Salariés du département concerné ayant le plus d'ancienneté et capables d'effectuer efficacement le travail. Pour du travail général la fin de semaine, tel que nettoyage, aide-mécanicien, l'Employeur ne tient pas compte du département.
  - IIII Le Salarié qui s'est engagé à faire du temps supplémentaire en apposant sa signature et qui est choisi par l'Employeur, est passible de mesures disciplinaires (article 11.02), s'il ne se présente pas au travail ou s'il est en retard sans raison valable.
- d) Les Salariés requis par l'Employeur pour faire les changements de scies ou de couteaux sont rémunérés au taux et demie de leur classification si ce travail est effectué en dehors des heures régulières de travail.
- e) Tout travail autorisé par l'Employeur et exécuté lors des congés fériés et payés énumérés au paragraphe 17.01 est rémunéré au taux double de la classification du Salarié, en plus de sa paie de congé.

15.05 Au début de chaque faction, les Salariés se doivent d'être à leur poste régulier. Egalement, pour la bonne marche des opérations, aucun Salarié ne peut quitter son poste régulier de travail à la fin de sa faction régulière de travail, avant que son remplaçant sur le même poste ne soit sur place et prêt à assumer la continuité du travail.

Si un Salarié ne se rapporte pas pour sa faction régulière de travail, le Salarié qui a terminé sa faction et dont le moment est venu de se faire remplacer, doit aviser le contremaître de l'absence du Salarié qui doit le remplacer, et peut être tenu, selon le cas, de demeurer à son poste jusqu'à ce qu'on lui ait trouvé un remplaçant.

#### ARTICLE 16

#### VACANCES

#### 16.01 VACANCES ET INDEMNITES

Selon leur ancienneté au 1er mai de l'année en cours, les Salariés bénéficient des vacances et des indemnités de congés.

ANCIENNETE	INDEMNITE
1 à 300 jours	4%
301 à 600 jours	5%
601 à 1000 jours	6%
1001 à 1500 jours	8%
1501 jours et plus	9%

#### VACANCES

1 à 1150 jours: 2 semaines  
1151 à 3150 jours: 3 semaines  
3151 jours et plus: 4 semaines

Les pourcentages ci-dessus s'appliquent au salaire brut gagné pendant l'année de référence.

L'indemnité de vacances acquise sera payée à chaque Salarié le vendredi qui précède immédiatement les vacances ou lors de la résiliation de son contrat de travail.

- 16.02 Le pourcentage d'indemnité est appliqué sur les gains bruts du Salarié pour la période de douze (12) mois comprise entre le 1er juin de l'année précédente et le 31 mai de l'année en cours.
- 16.03 a) Les vacances des Salariés sont prises au cours des deux (2) dernières semaines civiles complètes du mois de juillet. Cependant, au plus tard le 1er juin de chaque année, l'Employeur peut, par affichage, demander aux Salariés qui seraient intéressés de travailler au cours de ces deux (2) semaines, d'y inscrire leur nom. Si un nombre suffisant de salariés s'y inscrit volontairement, l'Employeur peut alors maintenir en tout ou en partie des opérations durant cette période. Les Salariés qui seraient appelés à travailler durant cette période, ont droit de prendre leurs deux (2) semaines de vacances dans la période comprise entre le 15 juin et le 15 novembre de la même année. Le choix des vacances s'effectuera alors avant le 15 juin, et dans l'octroi des périodes, l'Employeur tiendra compte de l'ancienneté et de la bonne marche des opérations.
- b) Au retour des vacances après la période définie à l'article 16.03 a), la cédule de travail des Employés est inversée, c'est-à-dire que le groupe de Salariés qui travaillait de jour au moment de la fermeture, débute de soir ou de nuit, selon qu'on opère sur deux (2) ou trois (3) factions, et ainsi de suite.
- c) Les Salariés qui ont plus de deux (2) semaines de vacances peuvent les prendre entre le 1er juin et le 31 mai. Le Salarié doit faire connaître son choix avant le 1er mai de chaque année. Advenant que deux (2) Salariés de la même classification fassent le même choix, l'ancienneté prime.

Les Salariés désirant prendre leur 3ième ou leur 4ième semaine de vacances durant le temps de la chasse doivent donner avis à l'Employeur au moins deux (2) semaines avant le début de la chasse. Advenant que deux (2) Salariés de la même classification fassent le même choix, l'ancienneté détermine le choix.

ARTICLE 17

FETES CHOMEES ET PAYEES

17.01 FETES CHOMEES ET PAYEES

- a) Tout Salarié couvert par la présente convention a droit à des Fêtes chômées et payées, telles que ci-après:

Jour de l'An  
Lendemain du Jour de l'An  
Vendredi Saint  
Lundi de Pâques  
Fête de la Reine  
St-Jean-Baptiste  
Confédération  
Fête du Travail  
Jour d'Action de Grâces  
Veille de Noël  
Jour de Noël  
Lendemain de Noël  
Veille du Jour de l'An

- b) Si l'une ou l'autre de ces fêtes tombe un jour autre que le lundi, elle est reportée au lundi qui précède ou qui suit la date de la fête, après entente entre les parties, exception faite cependant de Noël et du Jour de l'An.

Dans le cas de la St-Jean-Baptiste, la fête est respectée selon la Loi.

- c) La rémunération du congé est de huit (8) heures au taux de salaire régulier du Salarié, incluant les primes, s'il y a lieu.

17.02 CONDITIONS DE PAIEMENT

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

1. Avoir été embauché au moins vingt (20) jours ouvrables avant la fête.

2. Avoir été au travail le dernier jour de travail précédant la fête et avoir repris le travail le matin de la première journée de rappel après la fête, sauf pour raison valable avec preuve à l'appui. Ex: Certificat médical signé par un médecin.

De plus, en cas de mise à pied survenant dans les quinze (15) jours ouvrables précédant la fête, le Salarié ne perd pas son droit au congé sauf s'il s'agit d'un Salarié qui effectuait du remplacement.

- 17.03 Les étudiants embauchés temporairement durant leurs vacances n'ont pas droit au paiement des jours de fête chômés payés. Les journées d'ancienneté se perdent automatiquement, s'il y a retour aux études.

## ARTICLE 18

### CONGES SOCIAUX

- 18.01 a) A l'occasion du décès de son conjoint ou de son enfant, le Salarié peut s'absenter du travail sans perte de salaire le jour des funérailles, les deux (2) jours précédant et les deux (2) jours suivant les funérailles, en autant qu'il s'agisse de jours ouvrables.

Aux fins du présent sous-paragraphe, le conjoint signifie le conjoint au sens de la Loi des Normes du Travail.

- b) A l'occasion du décès de son père, de sa mère, de son frère, de sa soeur, de son beau-père, de sa belle-mère ou du décès simultané de plus d'un de ces membres de sa famille, le Salarié peut s'absenter du travail sans perte de salaire le jour des funérailles et les deux (2) jours qui précèdent, en autant qu'il s'agisse de jours ouvrables.

Dans le cas du décès de son beau-frère ou de sa belle-soeur, le Salarié peut s'absenter du travail sans perte de salaire le jour des funérailles et le jour précédent en autant qu'il s'agisse de jours ouvrables.

- c) A l'occasion du décès de ses grands-parents propres et des grands-parents de son conjoint, le Salarié peut s'absenter du travail sans perte de salaire le jour des funérailles, en autant qu'il s'agisse d'un jour ouvrable.

- d) A l'occasion du décès de son oncle et de sa tante, tout Salarié peut s'absenter du travail quatre (4) heures sans perte de salaire le jour des funérailles pour assister aux funérailles, en autant que la production ne soit pas affecté. Sur demande, un certificat de décès peut être exigé.
- e) Suite au décès de son neveu ou de sa nièce, un congé sans solde peut être accordé.
- f) Pour avoir droit à la rémunération rattachée à ces congés de décès, le Salarié qui est cédulé pour travailler doit obligatoirement assister aux funérailles.

#### ARTICLE 19

##### P A I E

19.01 Les Salariés reçoivent leur paie à toutes les semaines au plus tard le jeudi, avec un retard d'une semaine. Si le jour de paie est chômé, la paie aura lieu le jour précédent. Les détails suivants sont communiqués aux Salariés avec leur chèque de paie:

1. Le nom et prénom du Salarié
2. La date de la période de paie
3. Le taux de salaire
4. Les déductions faites
5. Le montant payé
6. Le temps supplémentaire
7. Ancienneté

#### ARTICLE 20

##### ACCIDENT DU TRAVAIL

20.01 Un Salarié accidenté au travail et devant quitter son poste a droit à sa journée complète, c'est-à-dire au même nombre d'heures régulières que s'il avait travaillé, et ce, pour le jour de l'accident.

L'Employeur s'assure que le Salarié impliqué dans un accident de travail bénéficie d'un transport adéquat; de l'usine à l'hôpital le plus proche et retour à l'usine ou à son domicile, si toutefois un tel transport est nécessaire. Par ailleurs, l'Employeur n'est pas tenu de payer pour le temps perdu par le Salarié, de même que d'assurer le transport, lorsque la Commission Santé & Sécurité au Travail défraie les coûts inhérents à l'accident.

#### ARTICLE 21

##### SECURITE, BIEN-ETRE, HYGIENE, GENERALITES

- 21.01 a) L'Employeur maintient des organismes ayant pour but de prévenir les accidents, d'améliorer les conditions et pratiques insalubres, de prévenir et de combattre les incendies. En cas d'urgence, un Salarié peut s'attendre à être assigné où ses services sont requis.
- b) Le Syndicat s'engage à seconder les efforts de l'Employeur dans ce domaine.
- c) L'Employeur s'engage à placer des trousseaux de premiers soins aux endroits stratégiques.
- d) Les Salariés nécessitant l'usage de gants ou de mitaines pour leur travail paient la première paire. Le Salarié remet les gants ou mitaines usagés et ceux-ci sont renouvelés gratuitement par l'Employeur.
- e) Des gants de soudeur et des habits de travail (chienne) sont fournis gratuitement aux mécaniciens d'entretien et de garage, de même qu'aux opérateurs de chargeur-transporteurs et aux opérateurs d'écorceur lorsque leurs services sont requis pour l'entretien mécanique.

Des tabliers de cuir sont fournis aux Salariés qui en font la demande, et dont le besoin est justifié.

- f) L'Employeur met des habits de pluie à la disposition des Salariés qui pilent le bois à l'extérieur, aux pointeurs, aux hommes de cour, ainsi qu'aux mécaniciens lorsqu'ils sont appelés à travailler à l'extérieur.

Ces mêmes Salariés doivent cependant remettre les habits de pluie à leur supérieur immédiat, ou à un responsable désigné par l'Employeur, à la fin de leur faction de travail.

Outils CC 60

- 21.02 a) L'Employeur remplace les outils (la même marque) endommagés des mécaniciens et des hommes de maintenance, par l'usage normal. Il est entendu que les mécaniciens et les hommes de maintenance doivent rapporter à l'Employeur ces outils endommagés ou brisés, afin d'en fournir la preuve.

- b) L'Employeur convient de maintenir en force une assurance-feu couvrant les outils personnels que les mécaniciens et les hommes de maintenance utilisent à l'usine dans l'accomplissement de leur travail et qui sont remisés sur les propriétés de l'Employeur.

Les mécaniciens et les hommes de maintenance doivent fournir à l'Employeur, dans les trente (30) jours de la signature de la convention, la liste de tels outils. Lorsqu'ils y ajoutent ou retranchent à cette liste des outils, ils doivent en aviser l'Employeur. L'Employeur peut faire des vérifications occasionnelles des outils apparaissant sur ces listes.

~~L'assurance sera en vigueur au plus tard soixante (60) jours après la signature de la convention.~~ CC 63

21.03 FORMULE D'EMBAUCHE

- a) L'Employeur fait signer à tout Salarié une formule d'embauchage indiquant la fonction et le taux de salaire.
- b) Tous les Salariés nouvellement embauchés, ainsi que tous ceux couverts par la convention collective, ont un examen audiométrique obligatoire, au moins une (1) fois par année.
- c) Les examens médicaux exigés par l'Employeur sont obligatoires et en conformité avec la loi gouvernementale existante.

21.04 REMUNERATION SPECIALE

Tout Salarié requis par l'Employeur pour assister à une réunion du comité de sécurité durant son travail est payé au taux régulier de sa classification durant cette réunion, pour toutes les heures qu'il a faites.

Tout Salarié, requis par l'Employeur pour témoigner à une audience d'un tribunal d'arbitrage en vertu de la présente convention collective, comme témoin de l'Employeur ou partie patronale durant son travail, est payé au taux régulier de sa classification, pour toutes les heures qu'il a été obligé de s'absenter de son travail.

21.05 ARRET DE TRAVAIL

Lorsqu'un arrêt de travail se produit à l'usine, les <sup>représentants cc</sup> délégués du Syndicat ont la préférence à tout autre Salarié pour effectuer les réparations nécessaires, s'ils sont qualifiés. Si l'arrêt est dû à un bris de machine, dans ce cas l'opérateur de la machine a la préférence, si ses services sont requis comme assistant du mécanicien.

#### 21.06 PRIVILEGES

L'Employeur peut maintenir ou payer des salaires supérieurs, ou maintenir et accorder à ses Salariés des traitements ou conditions de travail meilleurs que ceux prévus dans cette convention, d'une façon temporaire, régulière ou permanente, sans pour cela s'engager à maintenir ces salaires, traitements ou conditions pour le Salarié concerné ou pour un autre Salarié.

#### 21.07 CONDUITE DE VEHICULE

Les Salariés ayant le plus d'ancienneté ont la préférence à l'intérieur de leur fonction, pour conduire un véhicule neuf, pourvu qu'ils demeurent sur le même trajet ou la même fonction.

#### 21.08 AIDE AUX MECANICIENS

Le travail accompli par un chauffeur d'équipement lourd, lorsque ses services sont requis par un mécanicien pour lui servir d'aide, est rémunéré au taux de salaire de sa classification.

### ARTICLE 22

#### CHANGEMENTS TECHNOLOGIQUES

22.01 Dans le cas de changements technologiques pouvant entraîner des déplacements ou des mises à pied, l'Employeur convient d'aviser le Syndicat, au moins un (1) mois avant la mise en vigueur d'un tel changement.

Les parties conviennent alors de se rencontrer afin de discuter des conséquences d'un tel changement, d'envisager des mesures à prendre et, s'il y a lieu, d'établir un programme d'entraînement pour favoriser l'intégration des Salariés à de nouvelles fonctions et pour assurer que les intérêts de l'Employeur et des Salariés sont protégés de façon juste et efficace.

ARTICLE 23

PRIME DE STABILITE

23.01 Les Salariés qui accumulent cent (100) jours de travail ou plus dans une année de calendrier ont droit à une prime de stabilité de 3%, sujet à ce qui suit:

Lorsque le Salarié complète les cent (100) jours de travail, la prime est alors payée par la suite chaque semaine, sur ses gains bruts de la semaine. Pour ce qui est des premiers cent (100) jours de travail, la prime de 3% sur le salaire des cent (100) jours est payée seulement à la fin de l'année aux Salariés qui ont conservé leur ancienneté.

ARTICLE 24

ANNEXES

24.01 Les annexes font partie intégrante de la présente convention collective.

ARTICLE 25

ASSURANCE COLLECTIVE

25.01 L'Employeur convient de maintenir en vigueur le plan d'assurance collective, sujet aux conditions et modalités qui y sont prévues.

Le plan d'assurance comprend une assurance-vie de \$10,000 pour le Salarié (double indemnité pour mort accidentelle), \$2,000 pour le conjoint, \$1,000 pour enfant; une assurance-médicament (\$25.00 franchise, 90% remboursement), une assurance-invalidité à long terme maximum \$600 par mois, assurance-maladie complémentaire.

- 25.02 L'Employeur paie 50% du coût de la prime, le Salarié paie l'autre 50%. L'Employeur retient la contribution du Salarié sur la paie.
- 25.03 Sujet au délai d'attente prévu au plan d'assurance, lorsqu'un Salarié devient régulier, son adhésion est obligatoire.
- 25.04 Lorsque un Salarié est mis à pied ou en absence prolongée, sujet aux conditions prévues au plan, il peut maintenir en vigueur certains bénéfices du plan en payant entièrement le coût de la prime.
- 25.05 Les parties conviennent de former un comité d'assurances composé de deux (2) représentants de chacune des parties pour étudier la possibilité de modifier le régime d'assurances en vigueur. Les parties peuvent s'adjoindre, si elles le désirent, des consultants extérieurs.
- 25.06 Lors de la mise en vigueur du plan, un relevé détaillé de bénéfices sera remis aux Salariés.

#### ARTICLE 26

#### D U R E E

- 26.01 La présente convention est en vigueur à compter de sa signature et le demeure jusqu'au <sup>CCG</sup>4 mars 1987.

Tout salarié a droit à titre de rétroactivité à un montant égal à 0,30\$ multiplié par le nombre d'heures qu'il a effectivement travaillé, ainsi que les heures payées pour les congés payés, entre le 4 mars 1984 et la date de la signature.

Une fois expirée, la convention demeure en vigueur jusqu'à son renouvellement ou jusqu'à l'exercice du droit de grève ou lock-out.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à St-Michel-des-Saints

ce 20 décembre 1984.

SCIERIE ST-MICHEL *Inc.* LE SYNDICAT DES TRAVAILLEURS FORESTIERS  
DE ST-MICHEL-DES-SAINTS (CSN)

*L. J. J. J.*  
.....

*Leo J. J.*  
.....

*Daniel F. J.*  
.....

*M. J. J.*  
.....

.....

.....

*Bernard Beaulieu*  
.....

*André J. J.*  
.....

*Ch. J. J.*  
.....

*Paul J. J.*  
.....

*Omnes J. J.*  
.....

*Guy J. J.*  
.....

ANNEXE "A"

SALAIRE

USINE DE SCLAGE

	TAUX ACTUEL	A LA SIGNATURE 0,30\$	85-03-04	86-03-04
Scieur sur chariot	10,81	11,11	11,51	11,91
Opérateur de découpeuse jumelle	10,36	10,66	11,06	11,46
Opérateur de déligneuse/refendeuse	9,72	10,02	10,42	10,82
Opérateur de déligneuse à scies multiples	9,62	9,92	10,32	10,72
Opérateur de déligneuse	9,62	9,92	10,32	10,72
Retour du bois scié	9,48+14	9,92	10,32	10,72
Opérateur de chargeur fixe	9,55	9,85	10,25	10,65
Opérateur de tronçonneuse	9,55	9,85	10,25	10,65
Opérateur d'écorceur	9,55	9,85	10,25	10,65
Opérateur de sélecteur	9,55	9,85	10,25	10,65
Opérateur de déchiqueteuse	9,55	9,85	10,25	10,65
Opérateur d'ébouteur	9,48	9,78	10,18	10,58
Préposé à la pré-classification	9,19	9,49	9,89	10,29
Préposé à l'empilement	9,19	9,49	9,89	10,29
Nettoyeur	9,19	9,49	9,89	10,29
Journalier	9,19	9,49	9,89	10,29

ANNEXE "A"

SALAIRE

USINE DE RABOTAGE

	TAUX ACTUEL	A LA SIGNATURE 0,30\$	85-03-04	86-03-04
Opérateur et entêteur de planeur	9,76	10,06	10,46	10,86
Classificateur licencié	9,76	10,06	10,46	10,86
Entêteur de planeur secondaire	9,51	9,81	10,21	10,61
Ebouteur principal	9,48	9,78	10,18	10,58
Opérateur de scie à refendre/levier	9,32+10	9,72	10,12	10,52
Pointeur attacheur	9,32	9,62	10,02	10,42
Ebouteur secondaire	9,29	9,59	9,99	10,39
Préposé à l'empilement	9,19	9,49	9,89	10,29
Journalier	9,19	9,49	9,89	10,29

ANNEXE "A"

SALAIRE

EQUIPEMENT ROULANT

	TAUX ACTUEL	A LA SIGNATURE 0,30\$	85-03-04 0,40\$	86-03-04 0,40\$
Opérateur de chargeur sur roues	9,55+10	9,95	10,35	10,75
Apprenti-opérateur chargeur sur roues	9,30	9,60	10,00	10,40
Opérateur de chargeur mobile à mât articulé	9,55+10	9,95	10,35	10,75
Apprenti-opérateur chargeur mobile à mât articulé	9,30	9,60	10,00	10,40

Apprenti = 60 jours de travail

SERVICE

	TAUX ACTUEL	A LA SIGNATURE 0,30\$	85-03-04 0,40\$	86-03-04 0,40\$
Préposé à la balance	9,34	9,64	10,04	10,44
Gardien-concierge (semaine)	8,76	9,06	9,46	9,86
Gardien-concierge (fin de semaine)	9,11	9,41	9,81	10,21

ANNEXE "A"

SALAIRE

ENTRETIEN ET REPARATION

	TAUX ACTUEL	A LA SIGNATURE 0,30\$	85-03-04 0,40\$	86-03-04 0,40\$
Mécanicien soudeur entretien général sciage	10,95	11,25	11,65	12,05
Mécanicien soudeur-limeur entretien général rabotage	10,70	11,00	11,40	11,80
Mécanicien soudeur entretien de faction	10,45	10,75	11,15	11,55
Mécanicien de machinerie fixe (séchoir)	10,45	10,75	11,15	11,55
Apprenti-mécanicien-soudeur	9,70	10,00	10,40	10,80
Mécanicien-soudeur garage Classe I *	10,95	11,25	11,65	12,05
Mécanicien-soudeur garage Classe II *	10,45	10,75	11,15	11,55
Apprenti-mécanicien-soudeur Garage	9,70	10,00	10,40	10,80
Mécanicien-huileur	10,45	10,75	11,15	11,55
Limeur-affûteur - Classe I **	11,35	11,65	12,05	12,45
Limeur-affûteur - Classe II **	10,85	11,15	11,55	11,95
Aide-limeur **	9,35	9,65	10,05	10,45
Apprenti-limeur	9,70	10,00	10,40	10,80

- \* Classe I - Responsable de la réparation de l'équipement  
et de l'approvisionnement en pièces
- \* Classe II - Responsable de l'entretien de l'équipement
- \*\* Classe I - Responsable de l'affûtage limerie et de  
l'approvisionnement en matériel
- \*\* Classe II - Responsable de l'affûtage limerie
- \*\* Aide-limeur - Préposé à l'affûtage limerie

Apprenti = 60 jours de travail

ANNEXE "B"  
HORAIRE NORMAL DES SALARIES  
DE SCIERIE ST-MICHEL INC..

1. HORAIRE DE TRAVAIL A UNE EQUIPE

Lundi	De 7h30 à 12h00
	De 13h00 à 17h00
Mardi	De 7h30 à 12h00
	De 13h00 à 17h30
Mercredi	De 7h30 à 12h00
	De 13h00 à 17h30
Jeudi	De 7h30 à 12h00
	De 13h00 à 17h30
Vendredi	De 7h30 à 12h00

- a) Les Salariés ont droit à une (1) heure non-rémunérée pour le repas, soit entre 12h00 et 13h00.
- b) Cependant, dans le cas des Salariés préposés à l'entretien, l'heure de repas est prise avant ou après celle des Salariés de production.

2. HORAIRE DE TRAVAIL A DEUX (2) EQUIPES

	EQUIPE DE JOUR	EQUIPE DE NUIT
Lundi	De 7h30 à 12h00	De 18h00 à 22h30
	De 13h00 à 17h00	De 23h30 à 4h00
Mardi	De 7h30 à 12h00	De 18h00 à 22h30
	De 13h00 à 17h30	De 23h30 à 4h00
Mercredi	De 7h30 à 12h00	De 18h00 à 22h30
	De 13h00 à 17h30	De 23h30 à 4h00
Jeudi	De 7h30 à 12h00	De 18h00 à 22h00
	De 13h00 à 17h30	De 23h30 à 4h00
Vendredi	De 7h30 à 12h00	De 13h00 à 17h00

- a) Les Salariés de l'équipe de jour ont droit à une (1) heure non-rémunérée pour le repas, soit entre 12h00 et 13h00.
- b) Les Salariés de l'équipe de nuit ont droit à une (1) heure non-rémunérée pour le repas, soit entre 22h30 et 23h30.
- c) Cependant, dans le cas des Salariés préposés à l'entretien, l'heure de repas est prise avant ou après celle des Salariés de production.

3. CEDULE DE PRODUCTION A TROIS (3) EQUIPES

EQUIPE DE JOUR

Lundi	8h00 à 12h00	12h30 à 16h00
Mardi	8h00 à 12h00	12h30 à 16h00
Mercredi	8h00 à 12h00	12h30 à 16h00
Jeudi	8h00 à 12h00	12h30 à 16h00
Vendredi	8h00 à 12h00	12h30 à 16h00

EQUIPE DE SOIR

Lundi	16h00 à 20h00	20h30 à 0h00
Mardi	16h00 à 20h00	20h30 à 0h00
Mercredi	16h00 à 20h00	20h30 à 0h00
Jeudi	16h00 à 20h00	20h30 à 0h00

EQUIPE DE NUIT

Lundi	0h00 à 4h00	4h30 à 8h00
Mardi	0h00 à 4h00	4h30 à 8h00
Mercredi	0h00 à 4h00	4h30 à 8h00
Jeudi	0h00 à 4h00	4h30 à 8h00
Vendredi	0h00 à 4h00	4h30 à 8h00

Les Salariés de la cédule de production à trois (3) équipes ont droit, à l'intérieur de l'horaire, à une demi-heure (1/2) sans perte de salaire pour le repas. Toutefois, ils n'ont pas droit à la période de repos. Cependant, dans le cas des Salariés préposés à l'entretien, la demi-heure de repas est prise avant ou après celle des Salariés de production.

4. HORAIRE NORMAL DE TRAVAIL DES MECANICIENS-SOUDEURS GARAGE

- a) Lorsque la production s'effectue sur une (1) ou deux (2) factions, l'horaire normal de travail du mécanicien de garage est le suivant:

Même horaire que la production du lundi au vendredi inclusivement:

ou

12h00 à 16h00      17h00 à 21h00

du lundi au vendredi inclusivement.

L'Employeur répartit les Salariés sur l'un ou l'autre de ces horaires, selon les besoins de la production.

Les Salariés ont droit à une (1) heure non-rémunérée pour le repas, soit entre 12h00 et 13h00 ou entre 16h00 et 17h00, selon le cas.

- b) Lorsque la production s'effectue sur trois (3) factions à l'usine de sciage, l'horaire normal de travail du mécanicien de garage est le suivant:  
7h00 à 15h00 du lundi au vendredi inclusivement

ou

13h00 à 21h00 du lundi au vendredi inclusivement.

L'Employeur répartit les Salariés sur l'un ou l'autre de ces horaires, suivant les besoins de la production. Les Salariés ont droit, à l'intérieur de leur horaire, à une demi-heure (1/2) sans perte de salaire pour le repas. Cependant, ils n'ont pas droit à la période de repos.

- c) Si l'Employeur décide d'opérer le garage sur trois (3) équipes, l'horaire sera celui prévu pour les autres Salariés travaillant sur trois (3) équipes.

5. HORAIRE NORMAL DE TRAVAIL APPLICABLE AUX MECANCIENS, SOUDEURS, ENTRETIEN GENERAL SCIAGE ET AUX MECANICIENS HUILEUR AFFECTES DE JOUR SEULEMENT.

- a) L'horaire normal de travail du mécanicien affecté de jour seulement et du mécanicien huileur, lorsque les opérations de l'usine de sciage s'effectuent sur une (1) ou deux (2) factions, est le suivant:

7h00 à 11h00      12h00 à 16h30  
du mardi au vendredi inclusivement  
7h00 à 13h00 - le samedi

Les Salariés ont droit à une (1) heure non-rémunérée pour le repas, soit entre 11h00 et 12h00, sauf le samedi.

- b) Lorsque les opérations de l'usine de sciage s'effectuent sur trois (3) factions, l'horaire est le suivant:

8h00 à 16h00 du mardi au samedi inclusivement

Les Salariés ont droit, à l'intérieur de leur horaire, à une demi-heure (1/2) sans perte de salaire pour le repas. La demi-heure (1/2) de repas n'est pas prise durant le temps normal d'arrêt de production. Cependant, ils n'ont pas droit à la période de repos.

6. HORAIRE DE TRAVAIL DES OPERATEURS DE CHARGEUSES MOBILES A MAT ARTICULE ET DES PREPOSES A LA BALANCE.

- a) En principe, l'horaire de travail des opérateurs de chargeuse à mât articulé et des préposés à la balance sur une (1), deux (2) ou trois (3) équipes, peut être le même que celui prévu pour les Salariés des usines de sciage et de rabotage. Cependant, les horaires des Salariés affectés à ces opérations peuvent être modifiés lorsque les besoins de la production l'exigent.

Dans un tel cas, la semaine normale de travail demeure de quarante (40) heures réparties en cinq (5) jours, du lundi au vendredi.

L'horaire de travail est alors déterminé en fonction des besoins, par l'Employeur, lequel avise les Salariés et le Syndicat au moins quarante-huit (48) heures avant la mise en application de l'horaire modifié.

7. HORAIRE DE TRAVAIL DES GARDIENS-CONCIERGES

Dans le cas des gardiens-concierges, la semaine normale de travail est de quarante-cinq (45) heures réparties du lundi au dimanche inclusivement. La journée normale de travail est, au maximum, de douze (12) heures.

L'Employeur établit les horaires en fonction des besoins. L'Employeur avise les Salariés concernés de toutes modifications au moins une (1) semaine à l'avance, à moins de raisons de forces majeures.

8. HORAIRE DE TRAVAIL DES MECANICIENS-SOUDEURS-LIMEURS  
D'ENTRETIEN GENERAL AU RABOTAGE ET DES MECANICIENS DE FACTION.

a) Lorsque l'opération de l'usine de rabotage s'effectue sur trois (3) factions et que les mécaniciens d'entretien opèrent sur deux (2) factions, l'horaire des mécaniciens est alors le suivant:

7h00 à 15h00 du lundi au vendredi inclusivement

ou

17h00 à 1h00 du lundi au vendredi inclusivement.

Les Salariés ont droit, à l'intérieur de leur horaire, à une demi-heure (1/2) sans perte de salaire pour le repas. Cependant, ils n'ont pas droit à la période de repos. La demi-heure de repas est prise pendant le temps de production.

b) Dans les autres cas, les Salariés concernés travaillent sur les mêmes horaires que ceux prévus pour l'usine de rabotage. Cependant, leur période de repas peut être déplacée avant ou après celle des Salariés de production.



LETTRE D'ENTENTE  
-----

Lettre d'entente intervenue entre Scierie  
St-Michel Inc. et Le Syndicat des Travailleurs  
Forestiers de St-Michel-des-Saints (CSN)


Tel que convenu lors des négociations, l'Employeur  
convient de payer en plus de la rétroactivité  
prévue à l'article 26.01, un montant forfaitaire  
de \$100.00 à tous les Salariés réguliers dont le  
nom apparaît sur la liste d'ancienneté du 27 octobre  
1984.

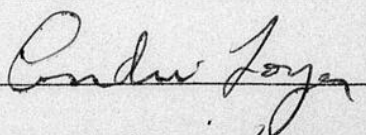
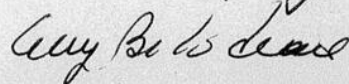
EN FOI DE QUOI, les parties ont signé

ce 20 décembre 1984

SCIERIE ST-MICHEL INC.

LE SYNDICAT DES TRAVAILLEURS  
FORESTIERS DE ST-MICHEL-DES-  
SAINTS (CSN)

  
\_\_\_\_\_  
M. Sicaud

\_\_\_\_\_  
  
André Foyen  
  
Guy Bélisle

SCIERIE ST-MICHEL INC.  
CALENDRIER COMPTABLE - 1985

MOIS								SEMAINE	MOIS								SEMAINE																														
JANVIER								01	MAI								21																														
06	07	(01)	(02)	03	04	05	01	19	(20)	21	22	23	24	25	21	OCTOBRE								41																							
13	14	08	09	10	11	12	02	26	27	28	29	30	31	01	22	06	07	08	09	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	01	02	42			
20	21	15	16	17	18	19	03	02	03	04	05	06	07	08	23	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	01	02	43																	
20	21	22	23	24	25	26	04	09	10	11	12	13	14	15	24	27	28	29	30	31	01	02	44																								
1ERE PERIODE								JOURS OUVRABLES 17	6IEME PERIODE								JOURS OUVRABLES 19																														
FEBVRIER								05	JUIN								25																														
27	28	29	30	31	01	02	05	16	17	18	19	20	21	22	25	NOVEMBRE								45																							
FEBVRIER	03	04	05	06	07	08	06	23	(24)	25	26	27	28	29	26	03	04	05	06	07	08	09	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	46			
10	11	12	13	14	15	16	07	30	(01)	02	03	04	05	06	27	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	47																	
17	18	19	20	21	22	23	08	07	08	09	10	11	12	13	28	24	25	26	27	28	29	30	48																								
3EME PERIODE								JOURS OUVRABLES 20	7IEME PERIODE								JOURS OUVRABLES 18																														
MARS								09	JUILLET								29																														
24	25	26	27	28	01	02	09	14	(15)	(16)	(17)	(18)	(19)	20	29	DECEMBRE								49																							
MARS	03	04	05	06	07	08	10	21	(22)	(23)	(24)	(25)	(26)	27	30	01	02	03	04	05	06	07	08	09	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	49
10	11	12	13	14	15	16	11	28	29	30	31	01	02	03	31	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	40															
17	18	19	20	21	22	23	12	04	05	06	07	08	09	10	32	22	23	(24)	(25)	(26)	27	28	41																								
4EME PERIODE								JOURS OUVRABLES 20	8IEME PERIODE								JOURS OUVRABLES 10																														
AVRIL								13	AOUT								33																														
24	25	26	27	28	29	30	13	11	12	13	14	15	16	17	33	13IEME PERIODE								JOURS OUVRABLES 16																							
31	01	02	03	04	(05)	06	14	18	19	20	21	22	23	24	34	01	02	03	04	05	06	07	08	09	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	49
MARS	07	(08)	09	10	11	12	15	25	26	27	28	29	30	31	35	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	40															
14	15	16	17	18	19	20	16	01	(02)	03	04	05	06	07	36	22	23	(24)	(25)	(26)	27	28	41																								
5EME PERIODE								JOURS OUVRABLES 18	9IEME PERIODE								JOURS OUVRABLES 19																														
MAY								17	SEPTEMBRE								37																														
21	22	23	24	25	26	27	17	08	09	10	11	12	13	14	37	01	02	03	04	05	06	07	08	09	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	49
28	29	30	01	02	03	04	18	15	16	17	18	19	20	21	38	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	40															
MAY	05	06	07	08	09	10	19	22	23	24	25	26	27	28	39	22	23	24	25	26	27	28	39																								
12	13	14	15	16	17	18	20	29	30	01	02	03	04	05	40	29	30	01	02	03	04	05	40																								
6EME PERIODE								JOURS OUVRABLES 20	10IEME PERIODE								JOURS OUVRABLES 20																														

( ) FETES CHOMÉES ET PAYÉES + VACANCES  
238 JOURS OUVRABLES  
10 JOURS DE VACANCES  
13 JOURS DE CONGES FÉRIÉS