



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

### DÉPÔT

Dépôt N°: 8 4 1 0 2 7 1

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

08806-2

Objet	<input checked="" type="checkbox"/> 1 <sup>ère</sup> convention <input type="checkbox"/> Renouvellement <input type="checkbox"/> Entente <input type="checkbox"/> Autres			Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances		Q 22522-02
Date	Signature 84-10-17	Reception 84-10-22	Durée	Du 84-10-17	Au 86-07-31	Nombre de salariés régis par la convention collective 5

Association	Employeur
<input type="checkbox"/> Déposant <b>Syndicat des Travailleurs de la scierie du Lac Saint-Jean</b>	<input type="checkbox"/> Déposant <b>Les Scieries du Lac St-Jean Inc.</b> 175, rue St-Georges Métabetchouan, Qc G0W 2A0
<input checked="" type="checkbox"/> Déposant, si autre que les parties <b>Fédération des Travailleurs du Papier et de la Forêt</b> 73, rue Arthur Hamel Sud Chicoutimi, Qc G7H 3M9 <b>Att: M. André Tremblay</b>	Région <u>02-01</u> Activité <u>2513 (5)</u> Affiliation <u>CSN (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

**Pour le commissaire général du travail**

Signature <i>A Tremblay</i>	Date 84-10-23
--------------------------------	------------------

Pour renseignements

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

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



CONVENTION COLLECTIVE

84 OCT 22 14:09  
C.W.  
B.C.G.T.  
QUEBEC

ENTRE:

LA SCIERIE DU LAC ST-JEAN INC.

ET:

LE SYNDICAT DES TRAVAILLEURS DE LA  
SCIERIE DU LAC ST-JEAN (CSN)

LA FEDERATION DES TRAVAILLEURS DU PAPIER  
ET DE LA FORET

ARTICLE 1: BUT GENERAL:

1.01 La convention est conclue dans l'intérêt mutuel de l'Employeur et de ses salariés représentés par le Syndicat.

1.02 L'employeur et le syndicat conviennent de faire tous les efforts possibles pour permettre que les principes de cette convention soient observés par les parties.

ARTICLE 2: RECONNAISSANCE ET COMPETENCE DU SYNDICAT:

2.01 La direction reconnaît le Syndicat comme unique agent négociateur des salariés de l'Employeur visés par le certificat d'accréditation émis par le Ministère du Travail de la Province de Québec.

2.02 \* Aucun employé cadre ne peut accomplir un travail normalement exécuté par un salarié membre de l'unité de négociation, sauf en cas d'urgence, d'entraînement, d'entretien et de maintenance.

ARTICLE 3: DROITS DE L'EMPLOYEUR:

3.01 Sous réserve des dispositions de la convention, le Syndicat reconnaît à l'Employeur le droit exclusif d'exploiter et de diriger son entreprise sous tous les rapports.

ARTICLE 4: SECURITE SYNDICALE:

4.01 Tout salarié, membre du syndicat à la date de l'entrée en vigueur de la convention, doit comme condition du maintien de son emploi, en demeurer membre pendant la durée de la convention.

4.01  
(suite)

Tout nouveau salarié doit, dans les dix (10) jours de son embauchage, devenir membre en règle du Syndicat et le demeurer, comme condition du maintien 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.

ARTICLE 5: RETENUE SYNDICALE:

5.01

A) Exigibilité:

La cotisation régulière du Syndicat ou une somme équivalente est exigible comme condition d'emploi de tout salarié de l'Employeur à compter de son entrée en fonction.

B) Déduction:

A chaque semaine, l'Employeur déduit de la paie de tout salarié, le montant de la cotisation syndicale ou une somme équivalente, à l'exclusion du droit d'entrée, dont une copie certifiée conforme doit être remise à l'Employeur. Cependant, cette cotisation ne sera déduite que si le salarié a complété une (1) journée de travail pendant la semaine et qu'il ait des gains suffisants.

C) Remise:

Dans les quinze (15) premiers jours de chaque mois, en autant que possible, l'Employeur fait remise au trésorier du Syndicat des sommes perçues au cours du mois précédent, avec une liste en quatre (4) exemplaires des salariés pour lesquels la déduction a été faite, en indiquant leur nom, leur matricule et le montant déduit au cours du mois, ainsi que la masse salariale.

D) Le total des cotisations syndicales sera inscrit sur les feuillets T-4 et TP-4.

ARTICLE 6: AFFICHAGE:

- 6.01 Un tableau fourni par l'Employeur au Syndicat est placé au poinçon pour afficher les convocations d'assemblée et l'information syndicale.

ARTICLE 7: ABSENCE POUR ACTIVITE SYNDICALE:

- 7.01 L'Employeur accorde des congés sans solde aux représentants désignés par le Syndicat des Travailleurs de la Scierie du Lac St-Jean (CSN) pour participer à des activités constitutionnellement prévues par les différents organismes syndicaux auxquels le Syndicat est affilié, sauf si le représentant est le scieur et que l'Employeur et le Syndicat ne sont pas capables de lui trouver un remplaçant adéquat. Dans le cas d'une absence de deux (2) jours, un avis verbal de deux (2) jours ouvrables doit être donné à l'Employeur. Toutefois, dans le cas d'une absence de plus de deux (2) jours, le Syndicat doit aviser l'Employeur par écrit au moins deux (2) jours ouvrables à l'avance.
- 7.02 Pas plus d'un (1) représentant a le droit de s'absenter en même temps, tel que décrit à 7.01. De plus, ces absences ne doivent pas excéder vingt (20) jours ouvrables dans une année donnée de convention.
- 7.03 Lorsqu'un représentant s'absente pour activités syndicales, l'Employeur ne diminuera pas le salaire régulier du salarié en raison de cette absence et le Syndicat remboursera à l'Employeur le salaire qu'il aura ainsi payé au salarié dans les dix (10) jours qui suivront chaque remise mensuelle des retenues syndicales au Syndicat.

ARTICLE 8: REPRESENTANTS SYNDICAUX:

8.01 Le Syndicat devra informer par écrit l'Employeur, du nom des délégués qui auront été élus pour représenter les salariés. De la même manière, tout changement dans le titulaire du poste de délégué syndical devra être communiqué par écrit à l'Employeur.

8.02 Un délégué dûment mandaté, après avis à son supérieur immédiat, peut laisser son occupation pour voir à la négociation et à l'application de la présente convention collective de travail et aux relations normales entre l'Employeur et le Syndicat, mais, dans tous les cas, à la condition que ça n'a point pour effet d'affecter les opérations normales de l'entreprise. Le temps ainsi consacré par le délégué au cours de ses heures régulières de travail sera payé au taux qu'il aurait gagné s'il avait travaillé.

ARTICLE 9: SALAIRE:

9.01 Les salariés régis par la convention ont droit, suivant leur occupation, aux taux mentionnés à l'annexe A, qui fait partie intégrante de cette convention et selon les conditions mentionnées au présent article.

Le salarié est payé pour chaque heure ou fraction d'heure travaillée.

9.02 Pour tout transfert temporaire ne dépassant pas trois (3) jours ouvrables consécutifs, le salarié gardera son taux régulier de salaire. Passé cette période, il reçoit le taux de sa fonction, à la condition que, dans ce cas, ça ne constitue pas une baisse de son taux de salaire.

9.03 Tout salarié qui se rend au travail à l'heure habituelle et qui n'a pas été prévenu du contraire et dont les services ne sont pas requis, a droit à une rémunération équivalente à deux (2) heures de travail, à moins qu'il refuse de faire un travail demandé: les

deux (2) heures ne s'appliquent qu'une (1) fois par jour. Les dispositions de la présente clause ne s'appliquent pas pour toute raison de cas fortuit ou force majeure.

9.04 Tout salarié qui est obligé, par l'Employeur, d'être à la disposition de celui-ci, à l'usine, a droit à son salaire régulier, à condition qu'il accepte tout travail demandé.

9.05 Advenant le cas d'une panne de force motrice, du système d'aspiration ou des compresseurs, entraînant un arrêt d'exploitation de l'usine durant les heures régulières de travail, les salariés recevront une indemnité égale à deux (2) heures de salaire et demeureront à la disposition de l'Employeur durant cette période, lequel pourra leur donner tout travail à exécuter: les deux (2) heures ne s'appliquent qu'une fois par jour.

ARTICLE 10:      CHANGEMENTS TECHNOLOGIQUES:

10.01 S'il devient nécessaire d'ajouter une nouvelle fonction ou si une fonction n'apparaît pas aux annexes de la convention devant faire partie de l'unité d'accréditation, l'Employeur établit un taux de salaire pour les trente (30) premiers jours de travail et ensuite, il négociera un taux de salaire de la nouvelle fonction avec le Syndicat dans les trente (30) jours de travail suivant la première période ci-devant mentionnée. S'il n'y a pas d'entente entre les parties pour établir un taux de salaire, le tout peut être référé à l'arbitrage selon les dispositions prévues à l'article 21. Il est entendu que la rétroactivité, s'il y a lieu, s'appliquera qu'à partir de la seconde période de trente (30) jours.

ARTICLE 11:      PAIE:

11.01 La paie est faite par chèque et elle est remise le jeudi midi de chaque semaine au poinçon.

11.01  
(suite)

Les détails suivants doivent être mentionnés sur le talon de chèque détachable:

- 1 - Matricule du salarié.
- 2 - La date et la période de paie.
- 3 - Le taux de salaire.
- 4 - Le nombre d'heures payées.
- 5 - Le gain brut.
- 6 - Le gain net.
- 7 - Le taux et demi.
- 8 - Le taux double.
- 9 - La cotisation syndicale, régime des Rentes du Québec, régime d'assurance-maladie, assurance-chômage, impôts fédéral et provincial.

ARTICLE 12: SEMAINES, JOURS ET HEURES DE TRAVAIL:

- 12.01 L'expression "semaine" désigne pour les fins de la présente convention, une (1) semaine de calendrier ou une période de sept (7) jours, établis comme période de travail s'étendant de minuit, un jour donné à la fin du 7ième jour suivant.
- 12.02 La semaine normale de production des salariés rémunérés à l'heure régis par la présente convention, est de quarante-quatre (44) heures.
- 12.03 La journée normale de travail est de neuf (9) heures par jour, pour quatre (4) jours par semaine et de huit (8) heures pour une autre journée.
- 12.04 Il ne peut y avoir de modification de l'horaire de travail tel qu'établi suivant l'article 12.03, sauf entente entre les parties.
- 12.05 L'Employeur peut, s'il le juge nécessaire pour la bonne marche de ses opérations, retarder la période du repas d'une heure des mécaniciens et limeurs, ainsi que leurs aides, et ceci, sans avoir à les payer à salaire et demi (150%).

- 12.06 Un salarié qui est empêché de se rapporter en temps à son travail, ou qui sera absent, doit aviser l'Employeur par téléphone entre 7:00 heures et 8:00 heures et fournir la raison d'un tel retard ou absence.
- 12.07 Dans le cas d'un retard, le salarié doit se rapporter, dès son arrivée, à son contremaître. L'Employeur pourra le retourner chez lui si ce salarié a de fait été remplacé à ce moment-là.
- 12.08 Période de repos:  
Les salariés ont droit à une période de repos de quinze (15) minutes au cours de chaque période de travail. Ces périodes de repos coïncident en autant que possible, avec le changement des scies ou certaines réparations mineures de la machinerie, soit entre 9:30 heures et 9:45 heures, et 15:30 heures et 15:45 heures.
- 12.09 L'Employeur peut avancer ou reculer la période de repos de quelques minutes.
- 12.10 La période de repos des mécaniciens, limeurs ainsi que leurs aides suivra lorsque nécessaire, celle des salariés affectés à la production.
- 12.11 La période de repos se déroulera de la façon suivante: à la première sonnerie, le salarié pourra quitter son poste de travail; quatorze (14) minutes plus tard, une deuxième sonnerie l'avertira de se diriger vers son poste de travail.

ARTICLE 13: CONGE SANS SOLDE:

- 13.01 L'Employeur peut accepter d'accorder un congé sans solde d'une durée maximum d'un an pour occuper une fonction syndicale au salarié dont le congé est demandé, par écrit, par le Syndicat et approuvé par un organisme supérieur.

13.02 Toute demande de congé sans solde d'une durée maximum d'un an, répondant à un besoin de l'Employeur, doit faire l'objet d'une demande écrite à l'Employeur, avec copie au Syndicat, expliquant les raisons motivant sa demande.

L'Employeur peut accepter ou refuser une telle demande en justifiant son refus ou son acceptation.

Pendant ces périodes d'absences, le salarié maintient son ancienneté.

ARTICLE 14: TEMPS SUPPLEMENTAIRE:

14.01 Le taux et demi, soit le taux régulier majoré de cinquante pour cent (50%) doit être payé pour tout travail effectué par un salarié en dehors de ses heures régulières de travail.

14.02 Tout travail exécuté un jour chômé et payé, est rémunéré au taux du salaire régulier en plus du paiement de la fête.

14.03 L'Employeur convient de répartir dans la mesure du possible le temps supplémentaire entre tous les salariés, en autant qu'ils puissent accomplir adéquatement les opérations pour lesquelles du temps supplémentaire est requis.

Le temps supplémentaire doit être distribué aux employés qui effectuent ordinairement les opérations pour lesquelles le temps supplémentaire est demandé, par ordre d'ancienneté dans le cas où plus d'un employé effectue les opérations.

14.04 Le temps supplémentaire est volontaire. Toutefois, si aucun salarié, pouvant accomplir adéquatement le travail, ne se porte volontaire, l'Employeur peut requérir les salariés nécessaires, mais dans l'ordre inverse de l'ancienneté, sujet à ce qu'ils soient capables d'exécuter adéquatement le travail.

14.05

Rappel au travail:

Taux et demi est payé à tout salarié qui est rappelé au travail en dehors de ses heures régulières et qui a complètement quitté les lieux de travail, pour les heures effectivement travaillées avec un minimum de trois (3) heures de paie à taux simple.

ARTICLE 15: ANCIENNETE:

15.01

L'ancienneté signifie la durée d'emploi d'un salarié pour l'Employeur depuis la date de son embauchage.

15.02

Le nouveau salarié sera considéré comme employé à l'essai jusqu'à ce qu'il ait complété soixante (60) jours de travail continu: en cas d'accident de travail ou maladie industrielle, sa période d'essai n'est que suspendue. Il devient un salarié régulier et son ancienneté rétrograde à partir de la date de son entrée au service de l'Employeur, dès qu'il a complété sa période d'essai.

Durant qu'il complète cette période d'essai, tout salarié exerçant une occupation dans l'unité de négociation, est assujetti aux dispositions de la présente convention dont il n'est pas exclu, sauf, que n'ayant aucun droit d'ancienneté, il ne peut invoquer la clause d'ancienneté pour contester une décision de l'Employeur concernant un déplacement de main-d'oeuvre, tel qu'une démotion, une promotion, un transfert, une mise à pied ou un réembauchage et ne peut faire de griefs, dans tous les cas et en regard de toutes les dispositions de la convention auxquelles il est exclu, de même qu'il ne peut faire de grief s'il est congédié, suspendu et réprimandé.

En outre, il ne peut bénéficier des articles suivants de la convention, soit les articles 7, 13, 18, 19, 22.01 (b) (f), 26, 28 et n'a aucun droit de grief et d'arbitrage à cet égard:

il ne peut bénéficier de plus de tous autres articles dont il est exclu. Il a droit aux vacances suivant les dispositions de la Loi des Normes du Travail. Toutefois, durant sa période d'essai, l'Employeur convient de prêter un casque de sécurité, protège-tympan, lunette ou visière, si nécessité il y a.

D'autre part, pour bénéficier de congés prévus à l'article 17.00, il doit avoir effectué avant la date de prise de congé, au moins trente (30) jours de travail et doit travailler la journée ouvrable qui précède et la journée ouvrable qui suit immédiatement le jour de congé.

15.03

Un salarié perdra son état de service, son statut de salarié de l'Employeur et discontinuera d'accumuler quelque crédit que ce soit, s'il:

- a) est congédié pour juste cause.
- b) s'absente trois (3) jours ouvrables consécutifs sans raison valable acceptée par l'Employeur.
- c) s'il démissionne volontairement.
- d) est mis à pied pour une période excédant douze (12) mois, à moins que l'Employeur décide, par écrit, que l'ancienneté du salarié sera protégée pour une période additionnelle de douze (12) mois: durant cette période de mise à pied, il ne peut que maintenir son ancienneté.
- e) s'il a fait défaut, pour mise à pied, de reprendre son travail dans les cinq (5) jours ouvrables qui suivent un avis de retour à l'usine par lettre recommandée et postée par l'Employeur à sa dernière adresse connue, avec copie au Syndicat; toutefois, le salarié ne perdra pas son ancienneté, et les droits qui s'y rattachent, s'il fournit à l'Employeur la preuve que pour raison de maladie ou d'accident, il ne peut se présenter au travail et qu'il avise l'Employeur par lettre recommandée dans ce même délai.

- f) en cas de maladie industrielle ou accident de travail dépassant trois (3) ans.
- g) en cas de maladie non industrielle ou accident non de travail dépassant dix-huit (18) mois.

15.04

L'Employeur affiche au tableau d'affichage, au poinçon deux (2) fois par année, en juin et décembre, une mise à date de la liste d'ancienneté. Cette liste d'ancienneté comprend le nom du salarié, son adresse, son numéro de téléphone, sa classification, sa date d'embauchage.

Pour une période de trente (30) jours à compter de la date de son affichage, le Syndicat peut faire à son sujet les représentations qui s'imposent. Ce délai écoulé, la liste est considérée comme définitive et est utilisée jusqu'au mois de juin ou décembre, selon le cas.

15.05

Tout salarié promu ou assigné à une occupation non visée par l'unité de négociation cesse, par le faite même et immédiatement, d'être régi par la présente convention. Il ne perd toutefois son ancienneté que quarante-cinq (45) jours ouvrables après cette promotion ou assignation.

15.06

L'Employeur peut embaucher des employés occasionnels ou temporaires suite à un surcroît de travail ou pour remplacer un employé absent pour quelque cause que ce soit. Un tel employé embauché pour un surcroît de travail ne doit pas avoir pour effet de causer des mises à pied, ni empêcher un rappel au travail, ni diminuer la semaine normale de travail des salariés réguliers et est affecté à la fonction de base de pileur. Ce salarié n'est point assujetti à la convention collective et n'a pas droit de grief, sauf uniquement pour les questions de salaire, temps supplémentaire, heures de travail, retenue syndicale, sécurité et bien-être, sauf 22.01 (b,f).



Toutefois, s'il y a des employés réguliers mis à pied, il devra avant tout rappeler celui qui est apte à remplir adéquatement cette tâche de façon provisoire.

d) Mise à pied:

Lors d'une mise à pied, un salarié peut faire valoir son droit d'ancienneté et déplacer un salarié ayant moins d'ancienneté dans sa même fonction, à la condition d'être en mesure de remplir adéquatement les exigences normales de la fonction; ou si son ancienneté ne lui permet pas de déplacer un autre salarié dans sa fonction, il peut aux mêmes conditions, faire valoir son droit d'ancienneté dans les autres fonctions, sauf celle de scieur:

1. Chauffeur machinerie lourde.
2. Ecorseur.
3. Décanteur.
4. Déligneur
5. Opérateur d'éboueur double.
6. Pileur.

Lorsque l'Employeur procède à une mise à pied, le salarié désireux de se prévaloir du présent article doit aviser, à ce moment, l'Employeur du poste où il désire y travailler, en autant que son ancienneté lui permette de déplacer l'employé régulier occupant cette fonction, pour toute la durée de la mise à pied. Si après avoir fait son choix, il se révèle qu'il ne peut fournir un rendement normal à cette tâche et qu'il ne peut remplir adéquatement les exigences normales de la fonction, il est mis à pied. Il ne peut alors se prévaloir de son droit d'ancienneté pour déplacer un autre salarié.

Cette clause ne s'applique pas pour une mise à pied de cinq (5) jours ouvrables ou moins.

16.04

Lorsqu'un rappel au travail est fait à la reprise des opérations, tout salarié mis à pied est rappelé au travail lorsque son occupation régulière (occupation qu'il détenait avant la mise à pied) est disponible.

16.05 Aux fins de la convention, un salarié qualifié est un salarié capable de remplir la tâche concernée de façon à maintenir adéquatement la production normale de l'entreprise.

ARTICLE 17: CONGES PAYES:

17.01 Les jours suivants sont les jours chômés et payés:

- Le Jour de l'An
- Le lendemain du Jour de l'An
- Le Lundi de Pâques
- Le 1er mai après-midi, si ouvrable
- La St-Jean-Baptiste
- Le Jour du Canada
- La Fête du Travail
- L'Action de Grâces
- La veille de Noël
- Le lendemain de Noël
- La veille du Jour de l'An.

17.02 Si le jour de fête tombe un samedi, le vendredi précédant la fête sera observé et payé. Si un jour de fête tombe un dimanche, le lundi suivant la fête sera observé et payé. La fête du 1er mai après-midi est maintenue le 1er mai après-midi.

17.03 Le salaire payé pour un jour de fête est le taux que le salarié aurait gagné s'il avait travaillé.

17.04 Pour bénéficier des congés payés, le salarié régulier doit travailler la journée ouvrable qui précède et la journée ouvrable qui suit immédiatement le jour de congé à moins d'absence rémunérée par l'Employeur, prévue à la présente convention.

ARTICLE 18: CONGES SOCIAUX:

18.01 1. Tout salarié ayant complété sa période de probation a droit à quatre (4) jours de congé payé à l'occasion du décès de sa conjointe ou de son conjoint, à la condi-

tion que ces jours soient des jours ouvrables et que le dernier jour de prise de congé soit le jour des funérailles.

2. Tout salarié ayant complété sa période de probation a droit à trois (3) jours de congé payé à l'occasion du décès des membres suivants de sa famille: père, mère, enfants, frères, soeurs, à la condition que ces jours soient des jours ouvrables et que le dernier jour de prise de congé soit le jour des funérailles.
3. Tout salarié ayant complété sa période de probation a droit à deux (2) jours de congé payé à l'occasion du décès de son beau-père et de sa belle-mère, à condition que ces jours soient des jours ouvrables et que le dernier jour de prise de congé soit le jour des funérailles.
4. Dans tous les cas précités, le salarié doit aviser son supérieur, en présence du délégué de département. Si ce salarié est délégué, il doit aviser son supérieur en présence d'un salarié.

18.02 Congé de naissance

Le salarié ayant complété sa période de probation a le droit de s'absenter une (1) journée, sans perte de salaire, à la naissance, à la condition que ce soit un jour ouvrable.

18.03 Fonction de juré

Si un salarié est requis de se présenter ou de remplir la fonction du juré, il reçoit de l'Employeur la différence entre sa paie de juré et son salaire régulier pour les jours qu'il remplit cette fonction. Il reçoit sur présentation de pièces justificatives la différence entre sa paie de juré et sa paie régulière pour les jours où il remplissait cette fonction.

18.04 Le salarié ne peut bénéficier de ces congés que s'ils coïncident avec des jours ouvrables où l'employé aurait été normalement au travail suivant sa cédule normale.

ARTICLE 19: VACANCES:

19.01 Tout salarié régi par la présente convention a droit à des vacances chômées et payées sur la base suivante, tel que calculé suivant 19.02.

<u>Qualification</u>	<u>Congés</u>	<u>Indemnité</u>
Moins d'un an	1 jour par mois de travail, maximum 10 jours	4%
Un à deux ans	2 semaines	4%
Deux à trois ans	2 semaines	4%
Trois à cinq ans	2 semaines	5%
Cinq à huit ans	3 semaines	6%
Huit ans et plus	3 semaines	6%

- 19.02
- a) La période de référence et la paie pour le salaire des vacances se calculent sur le salaire brut gagné entre le premier (1er) mai d'une année et le 30 avril de l'année suivante.
  - b) La computation de l'indemnité pour vacances payées est comptée pour le salaire gagné pendant la période s'étendant du premier (1er) mai de l'année précédente au 30 avril de l'année courante selon les conditions du présent article.
  - c) Le calcul des années d'ancienneté qui conduit à l'attribution du pourcentage de vacances s'établit, pour tous les salariés, du premier (1er) mai de chaque année.

- 19.03 Avant son départ pour ses vacances annuelles, le salarié doit recevoir l'indemnité due de vacances, telle que définie aux articles 19.01, 19.04 et 19.06.
- 19.04 Les vacances sont de deux (2) semaines consécutives prises au cours des deux (2) dernières semaines complètes de juillet si l'Employeur décide de fermer totalement durant ces deux (2) semaines ou à défaut, s'il y a entente entre les parties. L'Employeur peut décider de fermer une semaine additionnelle consécutive aux deux (2) dernières complètes de juillet. Les employés ne pourront prendre plus de deux (2) semaines de vacances consécutives et il ne pourra y avoir plus d'un employé à la fois en vacances, sauf en cas de vacances communes.
- 19.05 Lorsqu'un congé férié tombe dans la période de vacances payées du salarié, ledit salarié a le choix entre une journée additionnelle de congé ou recevoir le paiement de cedit congé, mais sujet à s'entendre avec l'Employeur quant au choix.
- 19.06 a) Pour tous les salariés de cinq (5) ans et plus qui ont droit à une troisième semaine, le salarié doit faire connaître sa préférence au plus tard le 15 mai. L'Employeur confirmera aux salariés, au plus tard le 15 juin, suivant les modalités établies par cet article.
1. L'article 19.04 aura préséance.
  2. Tous ceux qui ont droit à une troisième semaine de vacances et qui n'auront pas fait leur choix avant le 15 mai, ne pourront invoquer l'ancienneté pour obtenir cette semaine. Le choix sera confirmé aux salariés, suivant le critère: première demande faite, première demande confirmée. Le même principe s'applique pour celui

qui choisira comme troisième semaine de vacances, une semaine débutant avant le 15 juin.

3. Il ne pourra y avoir plus d'un salarié à la fois en vacances, sauf consentement de l'Employeur.
4. Le salarié recevra comme indemnité de vacances suivant 19.03, le pourcentage auquel il a droit moins deux pour cent (2%) suivant 19.01, montant qui lui sera remis avant son départ pour sa troisième semaine de vacances, en autant qu'il se soit prévalu de 19.06 a).

19.07

Le salarié qui quitte définitivement le service de l'Employeur ou qui est congédié, reçoit la rémunération de vacances à laquelle il a droit, le jeudi après-midi de la semaine suivante.

ARTICLE 20:

PROCEDURE DE GRIEF:

20.01

Définition:

Un grief aux fins de la convention, est une mésentente entre les parties, qui concerne l'interprétation ou l'application des dispositions de la convention.

20.02

Un grief doit être soumis dans les dix (10) jours de l'occurrence des faits qui y ont donné lieu ou du moment où un salarié a pu raisonnablement en prendre connaissance.

20.03

Tout grief doit être soumis par écrit sur une formule appropriée au représentant de l'Employeur qui doit donner une réponse par écrit dans un délai de dix (10) jours.

20.04 Tous les délais stipulés dans le présent article peuvent être prolongés après entente entre les parties. La partie qui accepte de prolonger le délai à la demande de l'autre partie doit le confirmer par écrit.

20.05 Dans les délais mentionnés aux présents articles, les samedis, dimanches et les jours fériés sont exclus.

ARTICLE 21:            ARBITRAGE:

21.01 Dans le cas où un grief est référé à l'arbitrage, il est entendu par un arbitre unique choisi par les parties. Si les parties ne s'entendent pas sur le choix d'un arbitre, il est nommé par le Ministère du Travail selon les dispositions de l'article 100 du Code du Travail.

21.02 L'arbitre doit rendre sa décision dans les trente (30) jours suivant la fin de l'enquête et de l'audition, à moins d'entente contraire entre les parties.

21.03 Dans le cas d'arbitrage sur une mesure disciplinaire, l'arbitre a le pouvoir de:

- a) annuler la mesure disciplinaire.
- b) maintenir la mesure disciplinaire.
- c) substituer une mesure disciplinaire moindre qu'il juge plus équitable.
- d) dans le cas où il annule ou réduit la mesure disciplinaire, ordonner la compensation totale ou partielle des bénéfices ou avantages perdus par le salarié et le réintégrer dans ses fonctions.

21.04 Dans les cas de l'arbitrage sur des mesures disciplinaires, le fardeau de la preuve incombe toujours à l'Employeur.

- 21.05 L'arbitre n'a pas le pouvoir de modifier, d'amender ou d'annuler les dispositions de la convention, ni d'y suppléer.
- 21.06 Les honoraires et dépenses de l'arbitre sont partagés à parts égales entre les parties.
- 21.07 Toutes les séances d'arbitrage se tiennent à l'endroit désigné par l'arbitre.
- 21.08 Toute décision constatée par écrit que peuvent prendre le Syndicat et l'Employeur à l'un ou l'autre des stades de la procédure de règlement des griefs est finale, exécutoire et lie l'Employeur, le Syndicat et, le ou les salariés autant que si telle décision avait été rendue par l'arbitre.
- 21.09 Témoin à l'arbitrage:  
Tout salarié appelé par l'Employeur ou le Syndicat à l'audition d'un grief référé à l'arbitrage, peut s'absenter sans perte de salaire et autres avantages prévus à la présente convention pour la durée de son témoignage ou de l'audition, si nécessaire. Cependant, sans limiter le nombre de témoins à être entendus par les parties, le nombre de témoins assignés en même temps ne dépassera pas deux (2) salariés par partie.

ARTICLE 22:

SECURITE ET BIEN-ETRE:

- 22.01 a) L'Employeur maintient une organisation préventive pour empêcher les accidents industriels, pour donner les premiers soins aux blessés et pour promouvoir les conditions de sécurité et d'hygiène telles que prévues par la loi et les règlements en découlant.

22.01  
(suite)

- b) L'Employeur prête au salarié régulier tout équipement de sécurité qui suit et dont il doit remettre en bon état tout équipement fourni par l'Employeur lorsqu'il quitte le service de celui-ci:
- casque de sécurité.
  - lunette ou visière (où c'est nécessaire)
  - appareil de protection contre le bruit.
  - tablier ou habit de pluie (où c'est nécessaire)
  - gants, sauf la première paire: l'Employeur remplace tout gant usagé normalement, sur remise de ce dernier.
  - bottes de sécurité si usagée, maximum une (1) paire par année.
- c) Les parties conviennent de former un Comité composé de deux (2) représentants du Syndicat et de deux (2) représentants de l'Employeur. Le but de ce Comité est de déceler tout problème de sécurité et d'hygiène et d'y remédier le plus rapidement possible. Chacune des parties fait connaître à l'autre partie, le nom de ses représentants sur le Comité.
- d) Tout salarié subissant une blessure grave ou légère, durant ses heures de travail, doit se rapporter immédiatement à son surveillant selon la Loi des Accidents du Travail, chapitre 159, S.R.Q. 1964, section IV, article 48.
- e) L'Employeur et le Syndicat conviennent de respecter toutes lois présentes ou futures concernant la sécurité.
- f) Une fois déclaré apte à reprendre le travail, le salarié qui a subi un accident de travail ou une maladie industrielle, réintègre le poste qu'il occupait avant l'accident ou la maladie.

- g). A l'occasion des quatre (4) premières visites annuelles d'un inspecteur de la C.S.S.T., celui-ci est accompagné d'un représentant des travailleurs, autre que le scieur, et d'un représentant de l'Employeur, membres du Comité de Sécurité et ce dernier ne subit aucune perte de salaire lors de ces visites. Par la suite, on applique l'article 7.0.

ARTICLE 23

GREVE OU LOCK-OUT

23.01

Toute grève ou "lock-out" sont prohibés pendant la durée de la convention. Le présent article n'a pas pour effet d'empêcher une interruption de travail qui ne constitue pas une grève ou un "lock-out".

ARTICLE 24

SOUS-CONTRAT ET TRAVAIL A FORFAIT

24.01

L'Employeur convient de ne pas confier par contrat, soit à la pièce, à forfait ou autrement, l'exécution d'une partie quelconque des travaux qui sont actuellement exécutés par les salariés réguliers de l'Employeur.

Cependant, l'Employeur peut accorder de tels contrats si ceux-ci n'ont pas pour effet d'occasionner des mises à pied parmi les salariés réguliers de l'unité de négociation qui ont acquis leur droit d'ancienneté.

ARTICLE 25:

DISCIPLINE:

25.01

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 ou de la fréquence de l'offense reprochée, de façon à ce que la

sanction imposée soit proportionnelle à la faute commise, le tout sous réserve de la procédure de grief, si le salarié y a droit.

- 25.02 Le fardeau de la preuve incombe à l'Employeur.
- 25.03 Dans tous les cas de mesures disciplinaires, l'Employeur donne à l'employé concerné un avis écrit et motivé, et en remet copie à un représentant du Syndicat. Dans le cas d'avertissement verbal, il se fait en présence d'un représentant syndical.
- 25.04 Toute réprimande, avis ou sanction ne peuvent être invoqués contre un salarié après six (6) mois, sauf s'il s'agit de récidive pour quelque nature que ce soit.
- 25.05 S'il est établi que le salarié a été congédié ou suspendu injustement, ce dernier est réintégré dans ses fonctions avec tous les droits et privilèges prévus à la convention, avec remboursement de salaire, depuis la date de la suspension ou du congédiement, à la date de réinstallation du salarié, déduction faite de tous les montants gagnés ailleurs.

ARTICLE 26: ASSURANCE-GROUPE:

- 26.01 L'Employeur paie pour le salarié régulier 50% de la prime de l'assurance-groupe présentement en vigueur et le salarié 50%, pendant toute période où ledit salarié est au travail effectif.

La part du salarié sert à couvrir le coût de l'assurance-salaire.

ARTICLE 27: RESERVES

- 27.01 Il est convenu que tout article de cette convention étant ou devenant en conflit

avec toute législation gouvernementale, de caractère public, sera considéré comme nul, sans pour autant affecter la validité de cette convention.

ARTICLE 28:

DUREE DE LA CONVENTION:

28.01

La présente convention est en vigueur à partir de sa signature et expire le 31 juillet 1986, sauf les taux du salaire, suivant annexe A, est applicable à compter du 1er août 1984.

L'une ou l'autre des parties à cette convention désirant son renouvellement avec ou sans changement, doit donner par écrit un avis de ses intentions à l'autre partie durant les quatre-vingt-dix (90) jours précédant l'expiration de la présente convention.

28.02

La présente convention demeure en vigueur tout le temps des négociations en vue de son renouvellement et ce, jusqu'à l'entrée en vigueur d'une nouvelle convention collective, conformément au Code du Travail.

ARTICLE 29:

ANNEXES

29.01

Les annexes suivantes font partie intégrante de la convention.

- a) Annexe "A": Salaire
- b) Annexe "B": Ancienneté et Ordre Numérique.

SIGNE A ALMA, CE 17 OCTOBRE 1984.

LA SCIERIE DU LAC ST-JEAN INC.

Par:

Jean Guy Simard

LE SYNDICAT DES TRAVAILLEURS DE  
LA SCIERIE DU LAC ST-JEAN (CSN)

Par:

Roual H. ...

Edgar Sagron

A N N E X E "A"

SALAIRE

	<u>01-08-84</u>	<u>01-08-85</u>
Chauffeur Machinerie lourde:	\$ 9.50/hre	\$ 9.97/hre <sup>97.5</sup>
Scieur :	\$10.10/hre	\$10.60/hre <sup>.5</sup>
Déligneur :	\$ 7.60/hre	\$ 7.98/hre
Ecorseur :	\$ 7.25/hre	\$ 7.61/hre
Décanteur :	\$ 7.25/hre	\$ 7.61/hre
Ebouteur :	\$ 7.25	\$ 7.61/hre
Pileur :	\$ 7.25	\$ 7.61/hre

Il est convenu que si l'entreprise de l'Employeur opère, fonctionne et produit effectivement plus de six (6) mois pour la période sise entre le 1er août 1985 et le 1er août 1986, les salariés réguliers recevront une augmentation de 2%, applicable sur leur taux horaire, pour toute période excédentaire ou postérieure à six (6) mois de production et effective comprise dans cette période.

A N N E X E "B"

a) ANCIENNETE

Pour les fins de la présente convention, l'ancienneté des salariés ci-après énoncés, est déterminée ainsi:

Edgard Gagnon	1 an
Réal Allard	1 an
Donald Girard	1 an
Gilles Reynier	1 an
André Gagnon	1 an

b) ORDRE NUMERIQUE

Nonobstant l'ancienneté telle que déterminée au sous-paragraphe a), les parties conviennent d'établir un ordre numérique entre les salaires ci-après désignés et limitativement de l'application de l'article 16 "Application Du Droit d'Ancienneté Et Mouvement De Main D'Oeuvre":

Edgard Gagnon	5 ans
Réal Allard	5 ans
Donald Girard	4 ans
Gilles Reynier	3 ans
André Gagnon	2 ans