



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 **09216-3**

Objet	<input checked="" type="checkbox"/> 1 ^{ère} convention <input type="checkbox"/> Renouvellement <input type="checkbox"/> Entente <input type="checkbox"/> Autres			Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances		Q 20660-18	
Date	Signature	Réception	Durée	Du	Au	Nombre de salariés régis par la convention collective	
	85-04-15	85-04-24		85-04-14	86-08-01	10	

Association	Employeur
<input checked="" type="checkbox"/> Déposant SYNDICAT CANADIEN DES TRAVAILLEURS DUPAPIER LOCALE 20 2, Place Québec, Bureau 410 Québec, Qc G1R 2B5 Att.: M. Clément L'Heureux	<input type="checkbox"/> Déposant SCIRRIE DES OUTARDES ENR. C.P. 250 Hauterive, Cté Saguenay, Qc G5C 2S9
<input type="checkbox"/> Déposant, si autre que les parties L	Région <u>09-01</u> Activité <u>2513-05</u> Affiliation <u>10</u>

Votre dépôt n'est pas conforme sur le(s) point(s) suivant(s) et vous est par conséquent retourné Voir au verso pour les codes

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11

Remarques

1. Le compte de salaire n'est pas indiqué.
 2. La date de signature n'est pas indiquée.
 3. Le document de l'association n'est pas en français.
 4. Le document de l'employeur n'est pas en français.
 5. L'association n'est pas reconnue par le gouvernement.
 6. Le nom de l'association est différent de celui de l'employeur.
 7. Le nom de l'association est différent de celui de l'employeur.

Pour le commissaire général du travail	
Signature	Date
<i>Therese Demers</i>	85-05-06

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

85
AMR 24 11:48

Cr
B. C. G. T.
QUÉBEC

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL
entre
SCIERIE DES OUTARDES ENR.
(ci-après appelé «L'EMPLOYEUR»)
et
LE SYNDICAT CANADIEN DES TRAVAILLEURS
DU PAPIER, LOCAL 20
(ci-après appelé «LE SYNDICAT»)
1985-1986

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

entre

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

et

LE SYNDICAT CANADIEN DES TRAVAILLEURS
DU PAPIER, LOCAL 20
(ci-après appelé «LE SYNDICAT»)

1985-1986

TABLE DES MATIERES

Articles		Pages
13	Accidents de travail	10
10	Activités syndicales	6
16	Ancienneté	15
15	Arbitrage	14
33	Assurances collectives	34
5	Conformité avec les lois	3
29	Congé de maternité	30
26	Congés de décès	28
24	Congés mobiles	27
4	Contrat d'entreprise forfaitaire	2
11	Comité de relations de travail	7
9	Délégués syndicaux	5
34	Dossier des employés	35
3	Droits de la Direction	3
35	Durée de la convention	36
30	Fond de pension	30
28	Formation et perfectionnement	29
20	Heures de travail	21
25	Indemnité de juré ou de témoin	27
23	Jours chômés et payés	25
17	Liste d'ancienneté	17
27	Mariage	29
18	Mouvement de Main-d'Oeuvre	18
1	Objet de la convention	1
8	Perception et remise des cotisations syndicales	4
22	Période de repos	25
14	Procédure de griefs	11
2	Reconnaissance et juridiction	1
6	Responsabilité des parties	3
31	Salaires	31
12	Sécurité	8

7	Sécurité syndicale	4
19	Semaine de travail	21
21	Temps supplémentaire	23
32	Vacances annuelles	32

ANNEXES

A	Occupations & départements	38
B	Taux de salaires	39
	Liste d'ancienneté	40

ARTICLE 1

OBJET DE LA CONVENTION

1.01 La présente convention a pour objet:

- a) De promouvoir les intérêts de l'Employeur et de l'employé, de rechercher dans l'opération de l'usine des méthodes favorisant la sécurité et le bien-être des employés, la qualité et la quantité dans la production ainsi que la propreté de l'usine et sa protection.
- b) De prévoir un mécanisme adéquat et efficace pour le règlement des griefs ou différends qui peuvent se produire dans l'application de la présente convention.

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

ARTICLE 2

RECONNAISSANCE ET JURIDICTION

2.01 L'Employeur reconnaît le Syndicat Canadien des Travailleurs du Papier, Local 20, comme étant l'agent négociateur exclusif pour tous les employés couverts par le certificat d'accréditation émis par le bureau du Commissaire Général du Travail, Service du Droit d'Association, Ministère du Travail et de la Main-d'Oeuvre, le 20 novembre 1984 et amendé le

- 2.02 La présente convention collective régit tous les employés couverts par le certificat d'accréditation.
- 2.03 Il est entendu que les Cadres n'accomplissent pas de travail normalement effectué par les employés couverts par l'unité d'accréditation, sauf dans les cas d'urgence et/ou d'entraînement.
- 2.04 Il est entendu que cette convention constitue l'entente complète entre les Parties et qu'elle ne peut être amendée qu'avec le plein consentement de celles-ci.

ARTICLE 3

DROITS DE LA DIRECTION

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

ARTICLE 4

CONTRAT D'ENTREPRISE FORFAITAIRE

- 4.01 L'Employeur s'engage à ne pas accorder de contrat à forfait pour des travaux normalement exécutés par ses employés réguliers

et pour lesquels il est adéquatement équipé ou outillé, si l'octroi d'un tel contrat a pour effet d'entraîner la mise à pied d'employés réguliers et qualifiés pour exécuter ces travaux.

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

ARTICLE 5

CONFORMITE AVEC LES LOIS

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

ARTICLE 6

RESPONSABILITES DES PARTIES

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

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

ARTICLE 7

SECURITE SYNDICALE

- 7.01 Tout employé, membre en règle du Syndicat au moment de la signature de la présente convention et tous ceux qui le deviennent par la suite doivent maintenir leur adhésion au Syndicat pendant la durée de la convention comme condition d'emploi.
- 7.02 Tout nouvel employé régi par la convention et embauché après la signature de celle-ci, doit comme condition d'emploi, devenir membre du Syndicat dans les trente (30) jours de la date de son embauchage.

ARTICLE 8

PERCEPTION ET REMISE DES COTISATIONS SYNDICALES

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

- 8.02 L'Employeur remet à toutes les deux (2) semaines, au secrétaire financier du Syndicat, la déduction accompagnée de deux (2) listes donnant les détails suivants: Noms (par ordre alphabétique), prénoms, numéros d'assurance-sociale, taux de salaires et les absences codifiées par catégorie, c'est-à-dire en spécifiant l'une des 2 raisons suivantes: 1) Manque de travail; 2) Autres.

Sont également inclus dans cette liste les noms des nouveaux employés et les noms de ceux qui ont quitté l'Employeur.

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

ARTICLE 9

DELEGUES SYNDICAUX

- 9.01 Le Syndicat transmet à l'Employeur une liste des Délégués syndicaux et informe celui-ci de tout changement ultérieur à cette liste et les Délégués ou Officiers syndicaux sont reconnus officiellement par l'Employeur seulement au moment de la réception de cette liste et des amendements qui suivent.
- 9.02 Les représentants du Syndicat, les Officiers syndicaux, les Délégués et les Membres du Syndicat, peuvent agir dans l'exercice de leurs fonctions sans craindre que leurs relations individuelles avec l'Employeur ne soient affectées de quelque façon que ce soit à la suite de leur exercice de toute activité permise par le Code du Travail et/ou cette convention collective.

- 9.03 Il est convenu que le Président du Syndicat Canadien des Travailleurs du Papier, Local 20, devant être touché par une mise à pied résultant de l'application des dispositions de l'article "Mouvement de Main-d'Oeuvre" ne sera pas mis à pied aussi longtemps qu'il y aura une occupation disponible pour laquelle il est en mesure d'accomplir les exigences normales de la tâche et ce, sans égard à son ancienneté.

ARTICLE 10

ACTIVITES SYNDICALES

- 10.01 Les plaintes et les griefs ne sont pas discutés entre les employés durant les heures de travail.
- 10.02 Le Délégué ou l'Officier peut s'absenter de son travail pendant ses heures régulières sans perte de salaire pour toutes rencontres avec l'Employeur concernant l'application de la convention collective, à condition d'avoir obtenu l'autorisation préalable de son supérieur immédiat qui peut refuser cette autorisation si ladite absence affecte les opérations normales.
- 10.03 L'Employeur accorde à la demande du Syndicat un permis d'absence sans solde à un maximum de deux (2) Officiers ou Délégués du Syndicat pour s'occuper des affaires du Syndicat telles: Réunions, congrès, procédures d'arbitrage ou journées

d'étude. Ces autorisations doivent être demandées par écrit, en y indiquant les motifs au moins une (1) semaine à l'avance et l'Employeur n'est pas tenu d'accorder ces permis d'absence s'ils affectent les opérations normales.

10.04 Les Employés réguliers délégués par le Syndicat obtiennent des autorisations d'absence sans perte de salaire, ni interruption d'ancienneté, afin d'assister aux séances de négociation et de conciliation pour le renouvellement de la convention collective de travail. Le nombre d'employés réguliers pouvant obtenir une telle autorisation d'absence n'excédera pas un (1).

Si plus de quinze (15) employés sont couverts par le certificat d'accréditation, le nombre d'employés réguliers pouvant obtenir une telle autorisation d'absence n'excédera pas deux (2).

ARTICLE 11

COMITE DES RELATIONS DE TRAVAIL

11.01 L'Employeur et le Syndicat conviennent de former un Comité de Relations de Travail composé de deux (2) représentants.

11.02 Les membres du comité se réunissent à tous les deux (2) mois ou lorsque nécessaire; les employés membres de ce comité sont rémunérés à leur taux régulier de salaire durant les

séances de ce même comité.

11.03 Les objectifs de ces rencontres sont de:

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

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

ARTICLE 12

SECURITE

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

12.02 A cette fin, un membre de la section locale 20 pourra participer au comité de santé et sécurité de l'entreprise, si opportun.

12.03 Le comité de sécurité doit:

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

12.04 Les membres du comité se rencontrent mensuellement et/ou lorsqu'il est nécessaire. Les employés qui siègent sur le comité sont payés à leur taux régulier de salaire durant les séances de ce même comité.

12.05 Si une pièce d'équipement ou un local de travail comporte un danger réel, l'employé doit le rapporter immédiatement à son supérieur immédiat. Si l'employé n'est pas satisfait de la réponse du supérieur, il peut soumettre son problème à un membre du Syndicat du comité de sécurité. Le comité se réunit

aussitôt que possible pour étudier cette information. S'il est nécessaire, l'employé concerné peut assister à cette réunion pour expliquer son point de vue. Si aucune solution n'est trouvée, le comité peut convoquer une réunion avec le Directeur général.

ARTICLE 13

ACCIDENTS DE TRAVAIL

- 13.01 Tout accident de travail doit être rapporté immédiatement au supérieur immédiat par la personne blessée, si elle le peut, et par les témoins aussitôt que possible.
- 13.02 L'employé est payé à son taux horaire régulier pour les heures de travail perdues le jour de l'accident, à condition qu'il retourne au travail dès qu'il est jugé apte à le faire par un infirmier ou un médecin et à condition d'avoir immédiatement rapporté l'accident à son supérieur immédiat.
- 13.03 Tout employé absent de son travail trois (3) jours ou plus par maladie ou accident occupationnel ou non occupationnel, doit obtenir une "attestation de retour au travail" signée par un médecin certifiant qu'il est apte à reprendre le travail.

ARTICLE 14

PROCEDURE DE GRIEFS

14.01 Un comité paritaire de deux (2) représentants du côté patronal et d'un (1) représentant plus une (1) personne ressource du côté syndical est formé dans le but de discuter tout grief logé par un employé conformément aux dispositions du présent article.

Si plus de quinze (15) employés sont couverts par le certificat d'accréditation, le comité sera formé de deux (2) représentants du côté syndical au lieu de un (1) plus une (1) personne ressource.

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

14.03 Première étape:

Le grief doit être soumis par écrit et signé par le plaignant, au Chef des Ressources humaines et des Relations de travail ou à son représentant autorisé dans les cinq (5) jours suivant immédiatement les faits qui ont donné lieu au grief en y

mentionnant l'objet de la mésentente; le plaignant doit soumettre son grief seul ou accompagné d'un membre du comité des griefs.

Le Chef des Ressources humaines et des Relations de travail ou son représentant autorisé doit transmettre sa réponse par écrit au plaignant et au Syndicat dans les cinq (5) jours de la réception du grief.

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

14.04 Deuxième étape:

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

L'Adjoint au Directeur général doit transmettre, par écrit, la réponse finale de l'Employeur dans les cinq (5) jours suivant la tenue de sa rencontre avec le comité de griefs.

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

- 14.05 Les membres du comité de griefs sont rémunérés à leur taux régulier de salaire durant les séances de rencontres entre ce comité et l'Employeur.
- 14.06 Lorsque deux (2) employés ou plus formulent des griefs concernant une mésentente provenant de l'interprétation, l'application ou la violation d'une des dispositions de la présente convention, ils constituent un grief de groupe ou collectif, devant être présenté à la première étape par un des employés concernés et qui agira à titre de représentant du groupe s'il y a lieu. Ce grief doit être sous forme écrite en y indiquant l'objet de la mésentente et les noms des employés en cause.
- 14.07 Le jour qui marque le point de départ n'est pas compté, mais celui de l'échéance l'est; les samedis, les dimanches et les congés statutaires ne sont pas comptés.
- 14.08 Les délais prévus à la présente convention sont de rigueur, mais les Parties peuvent, par écrit et d'un commun accord, les prolonger.
- 14.09 Dans tous les cas de convocation pour fin d'enquête sur un grief de la part de l'Employeur, l'employé peut être accompagné de son représentant syndical, qui sera convoqué par l'Employeur.

ARTICLE 15

ARBITRAGE

- 15.01 La Partie qui soumet un grief à l'arbitrage doit en donner avis par écrit à l'autre Partie dans les quatorze (14) jours de l'épuisement de la procédure de grief s'y rattachant.
- 15.02 Dans les dix (10) jours ouvrables suivant la réception par l'une ou l'autre des Parties de la demande d'arbitrage, elles choisissent un arbitre pour juger le litige. Si elles ne s'entendent pas sur ce choix, l'une ou l'autre peut demander au Ministre du Travail et de la Main-d'Oeuvre de nommer un arbitre pour entendre le grief.
- 15.03 Toute sentence arbitrale doit être communiquée par écrit aux Parties; cette sentence est finale et lie les Parties.
- 15.04 La juridiction du tribunal est limitée à décider des griefs soumis suivant les dispositions de cette convention. En aucun cas, il n'a autorité pour ajouter, soustraire, modifier ou amender quoi que ce soit dans cette convention. Cependant, dans le cas d'arbitrage d'une mesure disciplinaire, les Parties lui reconnaissent le pouvoir de:
- a) Annuler la mesure disciplinaire;
 - b) Maintenir la mesure disciplinaire;
 - c) Substituer une mesure disciplinaire qu'il juge plus équitable;

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

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

ARTICLE 16

ANCIENNETE

16.01

a) Type d'ancienneté:

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

b) Genre d'employés:

- 1- Employé régulier: Celui qui a complété toute la période de probation telle qu'indiquée à la présente convention et qui a obtenu un poste permanent en vertu de l'article "affichage" de cette même convention;
- 2- Employé temporaire: Celui dont les services sont requis temporairement à titre de remplaçant ou de surplus et ce, pour une période n'excédant pas quatre (4) mois de calendrier.

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

16.02 L'expression période de probation signifie:

Tout employé qui n'a pas complété soixante (60) jours de travail chez l'Employeur dans une période de six (6) mois de calendrier; au terme de cette période, il acquiert le droit d'ancienneté et celle-ci est calculée rétroactivement à sa date d'embauche.

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

16.03 Pendant la période estivale, l'Employeur pourra embaucher des étudiants. Ceux-ci seront considérés comme des employés temporaires et rémunérés au taux le plus bas de la convention collective. Ils n'accumuleront pas d'ancienneté.

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

ARTICLE 17

LISTE D'ANCIENNETE

- 17.01 L'Employeur fournit au Syndicat, aux mois de janvier et juillet de chaque année, une mise à jour de la liste d'ancienneté

comportant l'ancienneté d'entreprise, de département et d'occupation pour les périodes se terminant le 31 décembre et 30 juin respectivement; cette mise à jour est également affichée par l'Employeur sur les tableaux d'affichage pendant une période de un (1) mois de calendrier.

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

ARTICLE 18

MOUVEMENT DE MAIN-D'OEUVRE

- 18.01 L'Employeur se réserve le droit d'effectuer le remaniement des postes de travail pour répondre aux exigences de ses besoins.
- 18.02 L'Employeur et le Syndicat reconnaissent pour les besoins de l'ancienneté et des mouvements de Main-d'Oeuvre, les départements et occupations apparaissant en Annexe A, qui fait partie intégrante de la présente convention.

18.03 Occupation vacante

- a) Une occupation vacante se définit comme toute occupation qui devient vacante par suite d'une mise à la retraite, d'une démission, d'un décès, d'une promotion, d'un congédiement, d'une rétrogradation ou d'une mutation d'un salarié à une occupation exclue de l'unité de négociation; une telle occupation est considérée vacante si la durée anticipée de travail est de quarante-cinq (45) jours ouvrables consécutifs ou plus.
- b) Toutes les ouvertures pour les postes vacants seront affichées sur les tableaux d'affichage pendant cinq (5) jours ouvrables en y indiquant le titre du poste, les préalables exigés, les heures hebdomadaires et le taux de salaire hebdomadaire. Il est compris que l'Employeur confiera d'abord le poste à un employé régulier en tenant compte de l'ancienneté d'entreprise.
- c) Le nom de tous les applicants est envoyé par écrit au Syndicat ainsi qu'une copie de l'affichage et le nom du candidat choisi. De plus, le nom des candidats par ordre d'ancienneté seront affichés sur les tableaux d'affichage ainsi que le nom du candidat choisi.
- d) Le candidat choisi aura une période d'essai de trente (30) jours ouvrables et sera retourné à son ancienne fonction sans perte d'ancienneté s'il est jugé non satisfaisant à l'intérieur de cette période.

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

18.04 Réduction de Main-d'Oeuvre

- a) Dans le cas de réduction de Main-d'Oeuvre, l'employé mis à pied pourra aller déplacer un autre employé dans son département, à condition de posséder une plus grande ancienneté d'entreprise et d'être en mesure d'accomplir les exigences normales de la tâche.
- b) Les employés mis à pied conformément à la présente convention sont sujets au réembauchage en raison des occasions qui se présentent et ce, dans l'ordre inverse de leur mise à pied.
- c) Advenant le cas où un employé mis à pied ne soit pas réembauché, le Syndicat est avisé par écrit des raisons motivant cette décision.
- d) S'il devient nécessaire de faire des mises à pied, l'Employeur convient d'en informer le Syndicat soixante-douze (72) heures à l'avance et de lui transmettre une liste des employés concernés; la présente disposition ne s'applique pas dans le cas d'une mise à pied par suite d'un bris ou d'une force majeure.

18.05 Avis de rappel au travail

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

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

ARTICLE 19

SEMAINE DE TRAVAIL

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

ARTICLE 20

HEURES DE TRAVAIL

20.01 a) - Préposé(e) comptabilité;
- Réceptionniste;

Trente-sept heures et demi (37 1/2) par semaine réparties comme suit:

. De 8:30 h @ 12:00 h et
De 13:00 h @ 17:00 h
Du lundi au vendredi inclusivement.

b) - Secrétaire à la production et aux services;

Quarante (40) heures par semaine réparties comme suit:

. De 8:00 h @ 12:00 h et
De 13:00 h @ 17:00 h
Du lundi au vendredi inclusivement.

- c) - Préposé(e) aux inventaires, à l'expédition et à l'informatique;

Quarante-deux heures et demi (42 1/2) par semaine réparties comme suit:

- . De 7:30 h @ 12:00 h et
De 13:00 h @ 17:00 h
Du lundi au vendredi inclusivement.

- d) - Préposé(e) à l'expédition;
- Préposé(e) aux inventaires de bois sciés et à la prévention des incendies;

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

- . De 7:00 h @ 12:00 h et
De 13:00 h @ 17:00 h
Du lundi au vendredi inclusivement.

- e) - Préposé(e) aux tests de copeaux, aux inventaires de matières premières et mesureur;

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

- .* De 7:00 h @ 12:00 h et
De 12:30 h @ 16:00 h
Du lundi au vendredi inclusivement.

* Les périodes de pauses sont abolies pour l'utilisation de cet horaire mais la période d'une demi (1/2) heure prévue pour se restaurer est rémunérée.

- 20.02 L'employé doit être à son poste de travail à l'heure prévue pour le début de son travail et ne peut s'absenter de son poste de travail sans l'autorisation de son supérieur immédiat.
- 20.03 L'employé qui, par suite de circonstances incontrôlables ne peut se présenter au travail, doit aviser son supérieur immédiat ou son représentant autorisé le plus tôt possible, mais au moins deux (2) heures avant le début de son travail.
- 20.04 Les cédules ou horaires dont il est fait mention aux sous-paragraphes précédents peuvent être modifiés pour répondre aux exigences de l'opération après entente entre les Parties.
- 20.05 L'heure du repas de la réceptionniste et de sa remplaçante sont fixées conjointement entre l'Employeur et les employés concernés, et ce dans le but d'assurer une permanence à la réception de 8:30 h @ 17:00 h.

ARTICLE 21

TEMPS SUPPLEMENTAIRE

- 21.01 Tout travail exécuté à la demande de l'Employeur, en dehors ou en plus des heures régulières de travail est considéré comme du temps supplémentaire et rémunéré au taux et demi du salaire régulier de l'employé concerné ou rémunéré sous forme de libération équivalente pour chaque heure effectivement

travaillée avec le minimum d'heures du rappel lorsqu'il s'applique.

Le choix entre les deux (2) modes de rémunération et la période pour prendre le temps compensé (s'il y a lieu) sont décidés d'un commun accord entre l'employé et son supérieur immédiat.

- 21.02 Tout travail exécuté le dimanche, qu'il fasse partie ou non de la cédule régulière de travail de l'employé, est rémunéré au taux et demi du salaire régulier de l'employé.
- 21.03 Tout employé qui se présente à son travail à l'heure habituelle sans avoir été prévenu que ses services ne sont pas requis, est assuré de quatre (4) heures de paie à son taux horaire régulier, sauf s'il refuse d'exécuter un travail demandé.
- 21.04 Tout employé rappelé au travail en dehors de ses heures régulières sans en avoir été avisé avant de quitter son travail, est rémunéré au taux et demi de son salaire avec un minimum de quatre (4) heures de paie au taux simple par appel, qu'il travaille ou non pendant cette période de quatre (4) heures. Par "appel", l'on entend une demande de l'Employeur à un employé d'exécuter un travail particulier.

ARTICLE 22

PERIODE DE REPOS

22.00 L'Employeur accorde une période de repos de quinze (15) minutes au cours de chaque demi-journée de travail; et ce, selon une cédule établie par le supérieur immédiat de l'employé.

ARTICLE 23

JOURS CHÔMES ET PAYES

23.01 Les jours suivants sont des jours chômés et payés:

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

23.02 Les jours chômés et payés qui surviennent un samedi ou un dimanche sont déplacés au vendredi qui précède ou au lundi qui suit. Les jours chômés et payés qui surviennent un mardi, un mercredi ou un jeudi sont reportés au lundi qui précède ou

au vendredi qui suit, sauf les jours de Noël et de l'An et leurs veilles respectives.

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

- a) Période de vacances annuelles de l'employé;
- b) Période pendant laquelle une maladie ou un accident non occupationnel certifié par un médecin empêche un employé de se présenter au travail pendant sept (7) jours ou moins;
- c) Absence autorisée par l'Employeur.

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

- a) Avoir complété sa période de probation et être un employé régulier conformément aux dispositions régissant l'ancienneté des employés;
- b) Avoir travaillé le jour ouvrable qui précède et celui qui suit la fête à moins d'une absence justifiée.

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

ARTICLE 24

CONGES MOBILES

- 24.01 L'employé régulier qui a une (1) année ou plus d'ancienneté au 31 décembre a droit à deux (2) congés mobiles payés pendant l'année qui suit et celui qui n'a pas complété une (1) année d'ancienneté au 31 décembre a droit à un (1) congé mobile payé pendant l'année qui suit.
- 24.02 Les congés mobiles dont il est fait mention en .01 ci-dessus sont pris un jour convenu entre l'Employeur et l'employé à une date acceptable par les deux (2) Parties. Toutefois, il ne peut y avoir plus d'un (1) employé par département en congé mobile simultanément.
- 24.03 Les employés en congé mobile sont rémunérés au taux horaire régulier de leur occupation; les congés mobiles non pris à la fin de l'année civile sont payés à l'employé.

ARTICLE 25

INDEMNITE DE JURE OU DE TEMOIN

- 25.00 L'Employeur verse à l'employé qui est appelé à servir comme juré ou témoin dans une cause où il n'est par partie, la différence entre son indemnité de juré ou de témoin et le

salaire qu'il aurait autrement gagné à son taux horaire régulier pendant ses heures normales de travail, pourvu qu'il se présente au travail immédiatement après avoir été libéré de sa charge et qu'il travaille pendant son horaire régulier lorsque sa présence n'est pas requise comme juré ou témoin.

ARTICLE 26

CONGES DE DECES

- 26.01 Lors du décès du conjoint et/ou de l'enfant d'un employé ou simultanément de plus de l'un d'eux, celui-ci a droit à un congé n'excédant pas cinq (5) jours à son taux régulier.
- 26.02 Lors du décès du père et/ou de la mère d'un employé ou de son conjoint, du frère, de la soeur, du demi-frère, de la demi-soeur ou des grands-parents de l'employé ou simultanément de plus de l'un d'eux, celui-ci a droit à un congé n'excédant pas trois (3) jours à son taux régulier.
- 26.03 Pour avoir droit aux congés stipulés en .01 et .02, l'employé devra être un employé régulier. Les jours stipulés en .01 doivent être pris dans les sept (7) jours de la date du décès et ceux stipulés en .02 dans les cinq (5) jours de la date du décès.

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

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

ARTICLE 27

MARIAGE

27.00 Un employé peut s'absenter du travail pendant une (1) journée, sans réduction de salaire, le jour de son mariage.

ARTICLE 28

FORMATION ET PERFECTIONNEMENT

28.01 L'Employeur peut accorder à un employé un congé sans solde d'une durée maximale de quatre (4) mois pour lui permettre de suivre des cours pertinents à son emploi. Les frais de scolarité qui en découlent sont assumés par l'employé.

28.02 L'Employeur rembourse à l'employé qui suit des cours pertinents à son emploi, les frais de scolarité requis. Pour être admissible à ce remboursement, l'employé doit suivre ces cours sans que sa présence au travail n'en soit affectée d'aucune façon et il doit réussir le ou les cours.

28.03 Pour être en mesure de se prévaloir des dispositions contenues en .01 et .02 , l'employé doit au préalable avoir obtenu l'autorisation de son supérieur immédiat et être un employé régulier.

ARTICLE 29

CONGE DE MATERNITE

29.00 Une employée pourra, sur demande, bénéficier d'un congé de maternité sans solde pour une durée totale d'absence n'excédant pas six (6) mois.

ARTICLE 30

FOND DE PENSION

30.00 Le régime de retraite des employés du Local 20 sera réévalué au cours de l'année 85 et les nouvelles modalités, s'il y a lieu,

seront mises en application à compter du 1^{er} janvier 1986.

ARTICLE 31

SALAIRES

- 31.01 Les taux de salaires des employés visés par la convention sont ceux contenus dans l'Annexe B qui fait partie intégrante de cette convention et ces taux de salaires ne subiront aucun changement pendant la durée de ladite convention, sauf pour des taux mutuellement convenus entre les Parties lorsqu'il s'agit d'une nouvelle fonction.
- 31.02 Tout employé tenu d'accomplir un travail d'une fonction supérieure à la sienne, reçoit pendant ce dit travail, le taux de salaire applicable à cette fonction.
- 31.03 Dans le cadre d'un mouvement de Main-d'Oeuvre
Tout employé tenu d'accomplir temporairement, soit pendant une journée ou moins un travail d'une fonction inférieure à la sienne, reçoit pendant ce travail le taux de son salaire régulier.
S'il accomplit ce travail pendant plus d'une (1) journée consécutive de travail, les cinq (5) premiers jours sont payés au taux de salaire régulier et les heures additionnelles au taux de salaire de cette nouvelle fonction.

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

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

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

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

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

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

ARTICLE 32

VACANCES ANNUELLES

- 32.01 L'année de référence est une période de douze (12) mois consécutifs pendant laquelle un salarié acquiert progressivement le droit au congé annuel.

Cette période s'étend du 1^{er} avril de l'année précédente au 31 mars de l'année en cours.

- 32.02 Tout salarié à la fin de l'année de référence a droit à un congé dont la durée est déterminée à raison d'un jour et quart (1 1/4) pour chaque mois oeuvré, sans que la durée totale de ce congé excède quinze (15) jours ouvrables.
- 32.03 Tout salarié ayant droit à quinze (15) jours ouvrables, aura droit à dix (10) jours ouvrables continus.
- 32.04 L'employé qui a moins d'une (1) année d'ancienneté au 31 mars reçoit en guise de rémunération pour ses vacances annuelles, un montant égal à 6% des gains bruts réalisés durant l'année de référence.
- 32.05 a) L'employé qui a plus d'une (1) année d'ancienneté au 31 mars reçoit en guise de rémunération pour ses vacances annuelles, l'équivalent de son salaire régulier et ce, pour la période de vacances à laquelle il a droit.
- b) Sans égard à ce qui précède, l'employé régulier qui a plus d'une (1) année d'ancienneté et qui a travaillé plus de six (6) mois au cours de l'année a droit à trois (3) semaines de vacances annuelles.
- 32.06 Les vacances annuelles ne sont pas transférables et doivent être prises dans les douze (12) mois qui suivent l'année de référence. La cédule des vacances sera établie préalablement entre l'employé et son supérieur immédiat en tenant compte de l'ancienneté d'entreprise et des besoins de l'Employeur pour ses opérations normales.

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

ARTICLE 33

ASSURANCES COLLECTIVES

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

33.02 L'Employeur s'engage à payer les primes d'assurance-vie et maladie les trois (3) premiers mois d'une mise à pied ainsi que durant le congé de maternité, tel que prévu à l'article 29 sauf en ce qui concerne l'assurance-vie facultative qui demeure aux frais de l'employé.

33.03 Les cinq (5) premiers jours d'absence pour maladie sont rémunérés par l'Employeur. Cette période couvre le délai de carence applicable pour l'indemnité hebdomadaire à court terme. Les justifications médicales de ces jours d'absence doivent être fournies, et ce sur demande de l'Employeur.

ARTICLE 34

DOSSIER DES EMPLOYES

- 34.01 L'Employeur remet au Syndicat une copie de chaque rapport disciplinaire concernant les employés couverts par la présente convention.
- 34.02 Tout rapport disciplinaire est annulé et rayé du dossier de l'employé un (1) an après la date d'émission dudit rapport.
- 34.03 Toute mesure disciplinaire ainsi que les avis écrits de sanctions imposées pour infractions aux règlements de l'Employeur sont sujets à la procédure de griefs.
- 34.04 L'employé a droit de vérifier en tout temps son dossier et avec autorisation écrite, permettre à un Officier syndical de faire de même.
- 34.05 a) Un grief relatif à un congédiement sera référé directement à la deuxième étape de la procédure de griefs;
- b) Dans le cas de congédiement ou de suspension, un représentant syndical pourra être convoqué avant que l'employé quitte l'entreprise.

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

ARTICLE 35

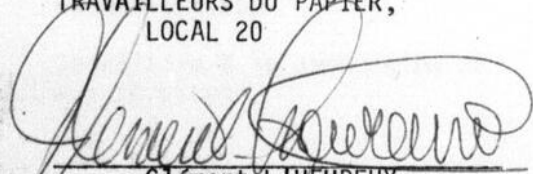
DUREE DE LA CONVENTION

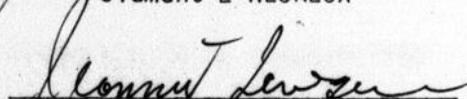
35.01 La présente convention est en vigueur à compter du ..*14 Aout 85* jusqu'au 1er août 1986 inclusivement.

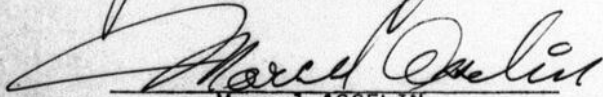
35.02 Les dispositions de cette convention lors de son expiration, demeurent en vigueur jusqu'à utilisation par les Parties du droit de grève ou de lock-out.

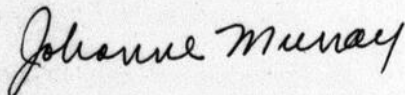
EN FOI DE QUOI, les représentants dûment mandatés par les Parties
ont signé ce15^e..... jour du mois de ...*avril*..... 1985.

LE SYNDICAT CANADIEN DES
TRAVAILLEURS DU PAPIER,
LOCAL 20

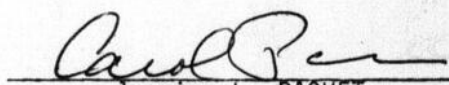

Clément L'HEUREUX

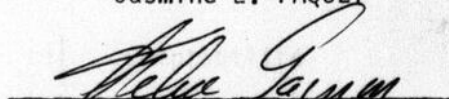

Jeannot LEVESQUE

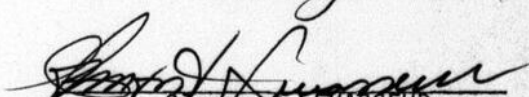

Marcel ASSELIN


Johanne Murray

SCIERIE DES OUTARDES ENR.


Jasmine L. PAQUET


FÉLIX GAGNON


Clémence LEVASSEUR

ANNEXE A

OCCUPATIONS	ET	DEPARTEMENTS
Réceptionniste		Secrétariat et réception
Secrétaire à la production et aux services		
Préposé(e) à la comptabilité		Comptabilité
Préposé(e) aux inventaires, à l'expédition et à l'informatique		Inventaires et expédition
Préposé(e) à l'expédition		
Préposé(e) aux inventaires de bois scié et à la prévention des incendies		
Préposé(e) aux tests de copeaux, aux inventaires de matières premières et mesureur		

ANNEXE B

<u>OCCUPATION</u>	<u>A la Signature</u>	<u>01-08-85</u>	<u>01-02-86</u>
Préposé aux tests de copeaux, aux inventaires de matières premières et mesureur	24 000\$	24 600\$	25 215\$
Préposé aux inventaires de bois scié et à la prévention des incendies	23 400	23 985	24 584
Préposée à l'expédition	21 364	21 898	22 445
Secrétaire à la production et aux services	21 216	21 746	22 290
Préposée à la comptabilité	21 100	21 627	22 168
Préposé à la comptabilité	20 904	21 426	21 962
Préposée aux inventaires de bois scié, à l'expédition et à l'informatique	17 000	17 425	17 860
Réceptionniste	15 000	15 375	15 759

SCIERIE DES OUTARDES ENR.

LISTE D'ANCIENNETÉ

AU 15.11.85

<u>NO</u>	<u>NOM</u>	<u>OCCUPATION</u>	<u>ANCIENNETE ENTREPRISE</u>	<u>ANCIENNETE DEPARTEMENT</u>	<u>ANCIENNETE OCCUPATION</u>
1	DESBIENS Francine T.	Préposée à la comptabilité	03-01-77	03-01-77	03-01-77
2	JOBIN Jacques	Préposé aux tests de copeaux, aux inventaires de matières premières et mesureur	14-11-77	20-02-78	20-02-78
3	CASTONGUAY Pierre	Préposé à la comptabilité	24-07-78	24-07-78	24-07-78
4	LEVESQUE Jeannot	Préposé aux inventaires de bois scié et à la prévention des incendies	01-04-79	23-01-84	23-01-84
5	GAGNON Marie-Claude	Secrétaire à la production et aux services	27-08-79	27-08-79	27-08-79
6	BERGERON Johanne	Préposée aux inventaires de bois scié, à l'expédition et à l'informatique	11-10-83	11-10-83	11-10-83
7	MURRAY Johanne	Réceptionniste	04-11-83	04-11-83	04-11-83
8	LAROSE Hélène	Préposée à l'expédition	16-04-84	16-04-84	16-04-84

Entente intervenue entre le Syndicat Canadien des Travailleurs du Papier, Local 20 et Scierie des Outardes Enr.

Il est entendu qu'à la signature de la convention collective du Local 20, les employés suivants bénéficieront d'un montant forfaitaire de :

Johanne BERGERON	600\$
Pierre CASTONGUAY	700
Francine T. DESBIENS	700
Jacques JOBIN	700
Jeannot LEVESQUE	700
Johanne MURRAY	600

BAIE COMEAU, ce^{15^e}..... jour du mois de ...^{avril}..... 1985

SYNDICAT CANADIEN DES
TRAVAILLEURS DU PAPIER
LOCAL 20

SCIERIE DES OUTARDES ENR.

Johanne Murray
Jeannot Levesque
Marc Desbiens

Pierre Castonguay
Francine Desbiens

SCIERIE DES OUTARDES ENR.

ENTENTES A LA SIGNATURE DE LA CONVENTION
COLLECTIVE DE TRAVAIL. S.C.T.P., LOCAL 20

Les lettres d'entente intervenues avec le S.C.T.P., Local 22 et
s'appliquant au Local 20 sont:

- Vente de bois d'oeuvre aux employés de Scierie des Outardes Enr.:
31-08-83.
- Plan visant l'adhésion des employés et l'intégration de leurs objectifs
à ceux de l'Employeur: 19-05-83.

Par conséquent, le libellé à modifier dans cette lettre devient donc:
Nous convenons, à titre expérimental, de partager avec nos employés
d'usine et de bureau, membres des Locaux 20 et 22, 5,5% des profits
nets qui apparaîtront à nos états financiers vérifiés au 31 mars 86.

- Repas: 02-02-81.
- Examens techniques ou médicaux: 11-09-80
Pour les voyages à l'extérieur de la région.
- Congés civiques: 03-02-81.

Entente globale intervenue à BAIE COMEAU, ce 15^e jour
du mois de avril 1985.

LE SYNDICAT CANADIEN DES
TRAVAILLEURS DU PAPIER
LOCAL 20

Jeanat Levesque
Johanne Murray
Maria Deslauriers

SCIERIE DES OUTARDES ENR.

Alain Gagnon
Charles Lussier
Carl Ben