

NO

4078-02

NOM

*Cin Price Stee*

94078-02  
**CONVENTION DE TRAVAIL**

entre

*Falardeau*  
**LA COMPAGNIE PRICE LIMITÉE**

**(Scierie Shipshaw)**

et



**LE SYNDICAT NATIONAL DES TRAVAILLEURS DE  
FALARDEAU**

et

**LA FÉDÉRATION DES TRAVAILLEURS DU PAPIER  
ET DE LA FORÊT**

1981 - 1982

Q 4078-02

CONVENTION DE TRAVAIL

MAL 25 11 45

entre

LA COMPAGNIE PRICE LIMITEE  
(SCIERIE SHIPSHAW)

CENTRE PRE-ARCHIVAGE

et 1984 0220

LE SYNDICAT NATIONAL DES TRAVAILLEURS DE  
FALARDEAU

MT.M.S.R.

et

LA FEDERATION DES TRAVAILLEURS DU PAPIER ET  
DE LA FORET

1981 - 1982

INDEX

SUJET	NUMERO	PAGE
Accréditation et juridiction	1	1
Activité syndicale - congé sans solde	8	3
Affichage d'avis	32	35
Ancienneté	10	6
Appareils de protection	27	33
Arbitrage	24	29
Assurance groupe	22	28
But de la convention	3	2
Changements technologiques	35	36
Congé de deuil	21	27
Congé de juré	36	36
Coopération	4	2
Définition	2	1
Dossier - mesure disciplinaire	30	34
Durée de la convention	37	37
Embauchage	31	34
Généralités	34	35
Grèves et lock-out	9	6
Jours chômés et payés	20	26
Liste d'ancienneté	12	15
Mesures de sécurité et comité ouvrier/patronal	26	31
Minimum de paie	15	22
Mouvement du personnel	11	8
Outils - matériel - équipement	33	35
Paie	18	24
Prime de nuit	16	22
Procédure de griefs	23	28
Rapport d'accident	28	33
Remise des cotisations syndicales	7	3
Retenue des cotisations syndicales	6	2
Salaires et annexes	17	23
Semaines et heures de travail	13	16

INDEX

SUJET	NUMERO	PAGE
Service des incendies	29	34
Temps supplémentaire	14	21
Travaux à contrat et sous-contrat	25	31
Vacances annuelles	19	24
Validité de la convention	5	2

ANNEXES

Echelle de salaire, de progression et de rétrogradation	I	39-48
Guide de classification pour les hommes de métier	II	49-81
Demande de réintégrer une occupation	III	82
Avis de mouvement de main-d'oeuvre	IV	83

ARTICLE 1 - ACCREDITATION ET JURIDICTION

1.01 Pour les fins de la convention, la Compagnie Price Limitée (Scierie Shipshaw) reconnaît que le Syndicat National des Travailleurs de Falardeau de la Compagnie Price Limitée (Scierie Shipshaw) a dûment été accrédité par la Commission des Relations de Travail du Québec comme seul agent négociateur représentant les salariés de la Compagnie à Falardeau, Qué., sous la juridiction de ce Syndicat, selon leur certificat d'accréditation.

1.02 La convention s'applique à tous les salariés des installations de la Compagnie; à son moulin du lac Lamothe, y compris les préposés aux estacades et au monte-billots; à son usine de rabotage du Lac Clair, à l'exception des employés de bureau et de ceux exclus par la Loi.

1.03 Il est convenu qu'aucune personne exclue de la présente unité de négociation ne peut accomplir une tâche normalement assignée aux employés régis par cette convention, excepté pour des circonstances incontrôlables ou des cas d'urgence.

ARTICLE 2 - DEFINITION

2.01 Les mots "salarié" ou "salariés", quand ils sont utilisés dans la convention, veulent dire tout salarié ou tous les salariés couverts par l'unité de négociation décrite au certificat d'accréditation.

2.02 Les mots "occupation vacante" ou "occupation temporairement vacante", quand ils sont utilisés dans la convention veulent dire:

Occupation vacante:

Lorsque le titulaire a quitté cette occupation et ne doit plus y revenir.

Occupation temporairement vacante:

Lorsque le titulaire a quitté cette occupation et doit y revenir.

ARTICLE 3 - BUT DE LA CONVENTION

3.01 Le but de la convention est, dans l'intérêt mutuel de la Compagnie et des salariés, de procurer une exploitation profitable de l'entreprise par des méthodes de nature à promouvoir la sécurité et le bien-être des salariés, la qualité et la quantité dans la production et la protection de la propriété.

ARTICLE 4 - COOPERATION

4.01 Les parties aux présentes s'engagent à coopérer entièrement, individuellement et collectivement à la réalisation des buts et conditions stipulés dans la convention.

ARTICLE 5 - VALIDITE DE LA CONVENTION

5.01 La nullité de l'une ou l'autre des dispositions de la convention en regard des dispositions d'une loi actuelle ou future ne peut affecter la validité des autres dispositions de cette même convention.

ARTICLE 6 - RETENUE DES COTISATIONS SYNDICALES

6.01 La Compagnie déduit de la paie hebdomadaire du salarié sous la compétence du

Syndicat un montant égal à la cotisation syndicale hebdomadaire à l'exclusion des frais d'entrée ou d'initiation, de prélèvements spéciaux ou d'amendes, le tout à condition qu'il revienne au salarié un montant suffisant pour couvrir cette déduction.

Il est convenu que le montant de la cotisation hebdomadaire ne peut être changé que trois (3) fois par année. Le Syndicat en avise la Compagnie au moins un (1) mois avant la date d'entrée en vigueur du nouveau taux.

6.02 Durant la semaine qui suit l'embauche d'un nouveau salarié, la Compagnie, informe le Syndicat en lui indiquant le nom du nouveau salarié, son occupation et l'endroit où il travaille.

#### ARTICLE 7 - REMISE DES COTISATIONS SYNDICALES

7.01 La retenue des cotisations syndicales est remise mensuellement par la Compagnie au Syndicat ou à ses représentants autorisés.

Cette remise est accompagnée d'une liste, en quatre (4) copies, sur laquelle apparaissent le matricule du salarié, son nom et le montant de la cotisation perçu pour chaque semaine.

7.02 Le montant annuel des cotisations syndicales est inscrit sur les formules T-4 et TP-4 de chaque salarié.

#### ARTICLE 8 - ACTIVITE SYNDICALE - CONGE SANS SOLDE

8.01 Le représentant syndical accrédité peut s'absenter de son travail, sans perte de

salaire, pour exercer une activité syndicale normale se reliant à l'application de la convention collective, au règlement d'un grief et aux relations entre la Compagnie et le Syndicat, à condition qu'il en obtienne la permission au préalable de son supérieur immédiat.

8.02 Un représentant dûment mandaté du Syndicat peut se rendre sur le lieu d'opération de la Compagnie pour fin d'application de la convention collective, à condition d'en aviser le Directeur ou son représentant.

8.03 Il n'est pas permis au salarié de se livrer à une activité syndicale durant les heures de travail.

8.04 La Compagnie accorde, sur demande du Syndicat, un congé sans solde à un maximum de quatre (4) représentants du Syndicat en même temps, afin de leur permettre de participer à une activité syndicale légitime i.e. congrès, stage d'étude, réunion spéciale. Il est entendu que le choix des représentants est fait de façon à maintenir le rendement normal de l'entreprise et que cette demande est faite, si possible, quinze (15) jours à l'avance.

8.05 La Compagnie convient d'accorder un congé sans solde, d'une durée de trois (3) mois, renouvelable sur demande, au salarié qui désire suivre un cours de formation professionnelle, à condition qu'il en fasse la demande par écrit et que le cours soit en relation avec le besoin de l'opération.

8.06 A) La Compagnie convient d'accorder un congé sans solde pour activité syndicale, d'une durée de six (6) mois, renouvelable sur demande, au salarié dont le congé est demandé

par écrit par le Syndicat et approuvé par La Fédération des Travailleurs du Papier et de la Forêt. Le salarié ainsi absent n'est pas éligible aux promotions qui pourraient se produire durant son absence.

B) Cette demande de congé sera soumise par écrit par le Syndicat à la Compagnie pour autorisation au moins quinze (15) jours à l'avance.

C) Le salarié qui désire reprendre son emploi doit donner à l'employeur un préavis d'au moins quinze (15) jours de calendrier.

8.07 Le salarié qui se prévaut des dispositions prévues à 8.05 et 8.06 retourne à l'occupation qu'il détenait au moment de son départ, en autant que son ancienneté le lui permette, sinon il exerce son droit d'ancienneté conformément à l'article 11.

8.08 A) Lors d'un congé sans solde tel que stipulé au paragraphe 8,04, la Compagnie maintient le salaire du salarié absent temporairement, au taux régulier de l'occupation qu'il détenait au moment de sa libération.

B) Le Syndicat rembourse à la Compagnie le salaire et les avantages sociaux maintenu par cette dernière au salarié temporairement absent.

C) A la fin de chaque mois, un état de compte est remis au Syndicat, sans frais d'administration.

**ARTICLE 9 - GREVES ET LOCK-OUT**

9.01 Il ne doit pas y avoir de grèves, lock-out, de ralentissement, d'activités destinées à limiter la production, ni d'autres interruptions semblables de travail pendant la durée de la convention.

9.02 Advenant la cessation de l'exploitation par suite d'une cause quelconque, il est expressément convenu que la propriété de la Compagnie est protégée par la continuation du travail régulier des salariés suivants: les gardiens, les préposés au chauffage et à l'entretien des propriétés, les responsables de l'équipement, le personnel de surveillance: à savoir, les contremaîtres, les surintendants, le directeur et les employés de bureau.

**ARTICLE 10 - ANCIENNETE**

10.01 A) L'expression "Ancienneté de Compagnie", lorsqu'utilisée dans cette convention signifie: le nombre d'années d'ancienneté qu'un salarié régulier a accumulé sans interruption depuis qu'il est au service de la Compagnie.

B) L'expression "Ancienneté de département", lorsqu'utilisée dans cette convention signifie: le nombre d'années d'ancienneté accumulées sans interruption par un salarié régulier dans un département.

10.02 A) A l'embauche, le nouveau salarié ou ancien salarié ayant perdu son ancienneté est considéré comme un stagiaire.

B) Le stagiaire acquiert le statut de salarié régulier s'il travaille trente (30) jours dans une période de quatre-vingt-dix (90) jours de calendrier.

C) Le salarié régulier accumule son ancienneté rétroactivement au début de sa période de qualification.

10.03 L'ancienneté d'un salarié régulier prend fin dans les cas suivants:

A) Congédiement avec raison à l'appui;

B) Démission volontaire;

C) Défaut de donner suite à un avis de rappel dans les délais et selon les modalités prévus dans la convention;

D) Mise à pied de plus de dix-huit (18) mois;

E) Absence pour cause de maladie ou d'accident non occupationnel de plus de douze (12) mois. Cette période peut être prolongée de douze (12) autres mois pourvu que le Syndicat et le salarié en fassent la demande par écrit à la Compagnie, durant le onzième (11ème) mois de la période initiale en produisant les pièces justificatives;

F) Absence pour cause de maladie ou d'accident occupationnel de plus vingt-quatre (24) mois;

G) Lorsqu'un salarié est absent du travail durant trois (3) jours consécutifs sans autorisation, à moins de circonstances hors du contrôle du salarié;

H) Promotion ou assignation à une occupation exclue de l'unité de négociation pour une période de plus de vingt-quatre (24) mois.

10.04 Tout salarié, une fois assigné ou promu à une occupation exclue de l'unité de négociation, cesse par le fait même et immédiatement d'être régi par le présente convention, sauf pour ce qui a trait à l'accumulation et au maintien de l'ancienneté.

**ARTICLE 11 - MOUVEMENT DU PERSONNEL**

11.01 Pour l'application de l'ancienneté lors de mouvements du personnel, les parties reconnaissent deux départements; le département de l'usine de sciage et installations connexes (1) et le département de l'usine de rabotage et installations connexes (2).

L'expression "ancienneté de département" désigne l'ancienneté accumulée sans interruption par un salarié régulier depuis le début de sa période de qualification dans ce département.

11.02 Pour les mouvements de personnel à l'intérieur d'un département, il est convenu, comme principe général, d'accorder la préférence au salarié régulier qui possède le plus d'ancienneté de département, à condition que le salarié soit en mesure de remplir les exigences normales de l'occupation ou de la classification.

11.03 Occupation vacante

A) "Echelle de progression"

1) Lorsqu'il devient nécessaire de combler une occupation devenue vacante de façon permanente au dernier échelon d'une échelle de progression, la Compagnie en donne

avis sur les tableaux d'affichage pendant cinq (5) jours ouvrables. Copies de ces avis sont aussi envoyées par la Compagnie, le jour de leur affichage, aux salariés absents pour cause d'accidents occupationnels et au Syndicat, pour remise aux salariés absents pour cause de maladie et d'accidents non-occupationnels.

ii) Les salariés peuvent postuler par écrit durant cette période. Le choix du candidat est fait selon l'ancienneté de département parmi les postulants qui possèdent les qualifications requises mentionnées dans l'avis.

iii) Lorsqu'il devient nécessaire de combler une occupation devenue temporairement vacante au dernier échelon d'une échelle de progression, la Compagnie choisit le salarié dans le groupe "salarié général" en vertu de l'article 11.02.

iv) Lorsqu'il devient nécessaire de combler une occupation devenue vacante à l'intérieur d'une échelle de progression, le choix du candidat est fait parmi les salariés de l'occupation immédiatement inférieure à l'occupation vacante. Si aucun candidat qualifié n'est disponible à l'échelon immédiatement inférieur, le choix du candidat sera fait parmi les salariés des échelons inférieurs en suivant l'ordre établi dans cette échelle de progression.

v) Advenant le cas où aucun candidat qualifié ne puisse ou ne veuille remplir l'occupation devenue vacante, la Compagnie en donne avis sur les tableaux d'affichage pendant cinq (5) jours ouvrables dans le groupe salarié général. Le salarié général sélectionné reçoit un entraînement dont la nature et la durée sont

déterminées par la Compagnie, selon les exigences de la tâche.

vi) En principe, un salarié dans une échelle de progression doit accepter la promotion temporaire ou permanente à moins de raison sérieuse.

B) "Groupe de métier"

Lorsqu'il devient nécessaire de combler la dernière classification d'un groupe de métier devenue vacante de façon permanente, la Compagnie en donne avis sur le tableau d'affichage pendant cinq (5) jours ouvrables.

Les salariés peuvent postuler par écrit durant cette période. Le choix du candidat est fait selon l'ancienneté de département parmi les postulants qui possèdent les qualifications requises mentionnées dans l'avis.

C) "Groupe - Salarié général"

A l'intérieur du groupe "salarié général", il n'y a aucun affichage d'occupation temporairement vacante et les salariés sont affectés par le surveillant à différents travaux selon les besoins de l'usine.

D) Le salarié désigné à une occupation selon les modalités établies à 11.03, peut retourner à son occupation précédente s'il en exprime le désir en utilisant la formule reproduite en annexe, dans les dix (10) jours ouvrables qui suivent immédiatement une affectation. Tel salarié doit retourner à son occupation précédente s'il est jugé non satisfaisant dans sa nouvelle occupation.

E) Il n'y a pas de mouvement de main-d'oeuvre dans une échelle de progression lors d'absence temporaire d'une demi-journée ou moins. Le remplacement, s'il y a lieu, est effectué par la désignation d'un salarié général.

11.04 Réduction de personnel et mise à pied

A) "Echelle de progression"

Lorsque la Compagnie réduit le personnel à l'intérieur d'une échelle de progression, elle procède, selon l'ancienneté de département à une rétrogradation à partir de la plus haute occupation dans laquelle il y a réduction de personnel, jusqu'à la dernière occupation de cette échelle de progression.

B) "Groupe de métier"

Lorsque la Compagnie réduit le personnel à l'intérieur d'un groupe de métier, priorité est donnée aux salariés d'une classification supérieure par rapport à un salarié d'une classification inférieure. Sous réserve de ce qui précède, dans une même classification, l'ancienneté de département prévaut.

C) Avant d'être mis à pied, un salarié affecté par une telle réduction de personnel peut faire valoir son ancienneté de département à l'encontre du salarié qui en a le moins dans le groupe "salarié général".

D) "Groupe - Salarié général"

Lorsque la Compagnie réduit le personnel à l'intérieur du groupe salarié

général, elle effectue des mises à pied selon l'ancienneté de département.

11.05

Réintégration et réembauchage

A) "Echelle de progression"

Le salarié qui rétrograde, passe au groupe salarié général ou est mis à pied à la suite d'une réduction de personnel dans une échelle de progression, est réintégré, selon son ancienneté de département, à son occupation antérieure dans cette échelle de progression, dès que les services d'un salarié sont requis dans cette occupation. Cependant, le salarié qui n'a pu être réintégré dans son occupation antérieure doit être réintégré dans une occupation inférieure à celle qu'il occupait antérieurement selon son ancienneté de département dès que les services d'un salarié sont requis dans une telle occupation.

B) "Groupe de métier"

Le salarié qui passe au groupe salarié général ou est mis à pied à la suite d'une réduction de personnel dans un groupe de métier est, lorsque requis, réintégré dans ce groupe, en donnant priorité aux salariés d'une classification supérieure par rapport aux salariés d'une classification inférieure. Entre deux salariés d'une même classification, l'ancienneté de département prévaut.

C) Le salarié qui n'a pu être réintégré dans son échelle de progression ou groupe de métier doit être réintégré dans le groupe salarié général selon son ancienneté de département, dès que les services d'un salarié sont requis.

D) "Groupe - Salarié général"

Le salarié du groupe salarié général qui a été mis à pied à la suite d'une réduction de personnel est réintégré dans ce groupe selon son ancienneté de département dès que les services d'un salarié sont requis.

11.06 Rappel au travail

A) Lorsqu'un rappel au travail est effectué à l'occasion de l'augmentation des effectifs ou à la reprise des opérations, la Compagnie avise le salarié par téléphone et cet avis lui est confirmé par lettre avec copie au Syndicat. Le salarié doit se rapporter au travail dans un délai de vingt-quatre (24) heures.

B) Le salarié mis à pied qui ne peut être rejoint que par lettre recommandée doit se présenter au travail dans un délai de six (6) jours ouvrables à compter de la date de l'envoi de la lettre recommandée. Copie de cette lettre est envoyée au Syndicat.

C) Si par suite de circonstances atténuantes, le salarié mis à pied ne peut se présenter au travail à la date et endroit convenus, il peut obtenir un délai supplémentaire d'un maximum de six (6) jours ouvrables, à condition d'en faire la demande:

- 1) En dedans de trois (3) jours ouvrables, à compter de la date de réception de l'avis de rappel, si ce rappel lui est signifié par lettre recommandée ou

ii) au moment où ce rappel lui est signifié, si ce rappel est fait par téléphone.

D) Le défaut de faire suite à un avis de rappel effectué selon les dispositions des sous-paragraphes 11.06 A), B) et C) constitue une séparation volontaire conformément à 10.03 C).

11.07 Liste de rappel - Remplacement temporaire

A) Pour chaque département et par ordre d'ancienneté, les noms d'un groupe de salariés mis à pied sont inscrits sur une liste de rappel pour combler le besoin éventuel de remplacement temporaire.

B) Il est entendu que cette liste de rappel est réduite au minimum afin de permettre au salarié d'effectuer le plus d'heures possibles de travail dans une semaine.

C) Le rappel d'un salarié se fait par téléphone. La Compagnie tient un registre indiquant le nom du salarié, la date et l'heure de l'appel, ainsi que le nom de la personne contactée.

D) L'équilibre des heures de travail du salarié de la liste de rappel temporaire est faite, autant que possible, au cours d'une même semaine. S'il s'avère impossible de faire ledit équilibre au cours d'une même semaine, il peut se faire en utilisant la semaine suivante. Ledit équilibre est fonction de l'ancienneté du salarié.

11.08 A) i) Lorsque la liste d'ancien-

neté d'un département est épuisée et que la Compagnie doit embaucher un nouveau salarié, la préférence d'emploi est donnée au salarié de l'autre département qui est mis à pied et disponible en tenant compte de l'ancienneté et à condition que le salarié soit en mesure de satisfaire aux exigences normales de la tâche.

ii) Lorsqu'un salarié mis à pied dans un département a été muté dans l'autre département selon le sous-paragraphe 11.08 A) i), il peut être déplacé par un salarié plus ancien de son département d'origine lors de mises à pied subséquentes.

B) Ce stage est temporaire et le salarié continue d'accumuler son ancienneté dans son département d'origine.

C) Si, par la suite, un avis de rappel émanant de son département d'origine est signifié à un salarié et que ce salarié décide de demeurer dans son nouveau département, il perd alors tous les droits acquis dans son ancien département, sauf en ce qui a trait au paiement des vacances et son ancienneté s'accumule pour fins de mouvement de main-d'oeuvre dans son nouveau département à compter de la date de sa mutation.

#### ARTICLE 12 - LISTE D'ANCIENNETE

12.01 La Compagnie fournit au Syndicat le 31 décembre de chaque année, trois (3) listes d'ancienneté mises à jour. Copie de ces listes sont affichées au tableau d'affichage des usines.

La liste d'ancienneté de Compagnie, comprend:

le nom du salarié, son matricule, son adresse, son numéro de téléphone, sa date d'embauchage et le nombre d'années d'ancienneté.

Les listes d'ancienneté de département comprennent le rang d'ancienneté, le nom du salarié, son matricule, son occupation et son numéro de téléphone.

La liste d'ancienneté de Compagnie, est utilisée pour les fins de vacances et les listes d'ancienneté de département sont utilisées lors des mouvements de personnel.

#### ARTICLE 13 - SEMAINE ET HEURES DE TRAVAIL

13.01 L'expression "semaine" désigne pour les fins de la présente une période de sept (7) jours établis comme période de travail, s'étendant de minuit un jour donné à la fin du septième (7<sup>e</sup>) jour suivant.

13.02 Le salarié régi par la présente convention a une semaine régulière de travail qui s'établit comme suit:

A) Equipe préposée à la production aux usines de sciage et de rabotage.

Faction de jour: 40 heures par semaine réparties entre 7.30 et 12.00 et entre 13.00 et 16.30 du lundi au vendredi inclusivement.

Faction de nuit: 40 heures par semaine réparties entre 18.00 et 22.00 et entre 23.00 et 3.00 du lundi soir au samedi matin inclusivement.

B) 1. Equipe préposée à la réparation et l'entretien, y compris le nettoyeur.  
(2 factions)

Faction de jour: 40 heures par semaine réparties entre 7.30 et 16.30 du lundi au vendredi inclusivement.

Faction du nuit: 40 heures par semaine réparties entre 18.00 et 3.00 du lundi soir au samedi matin inclusivement.

Le salarié a droit à chaque faction à une période libre d'une heure pour prendre son repas.

B) 2. Equipe préposée à la réparation et l'entretien, y compris le nettoyeur.

(3 factions)

1ère semaine

<u>Equipe</u>	<u>Lundi</u>	<u>Mardi</u>	<u>Mercredi</u>	<u>Jeudi</u>	<u>Vendredi</u>
No. 1	6-16	8-16	8-16	8-16	8-16
No. 2	16-24	16-24	16-24	16-24	16-24
No. 3	24- 8	24- 8	24- 8	24- 8	24- 6

2e semaine

No. 1	16-24	16-24	16-24	16-24	16-24
No. 2	24- 8	24- 8	24- 8	24- 8	24- 6
No. 3	6-16	8-16	8-16	8-16	8-16

3ème semaine

NO. 1	24- 8	24- 8	24- 8	24- 8	24- 6
NO. 2	6-16	8-16	8-16	8-16	8-16
NO. 3	16-24	16-24	16-24	16-24	16-24

A compter du début de la 3e semaine d'octobre de chaque année, la cédule est amendée pour accorder, le lundi ou le lendemain d'une fête, une période minimum de 2 heures entre le début de la faction de l'équipe de l'entretien et celle préposée à la production. Cette cédule redeviendra normale à partir de la 3e semaine d'avril.

Les salariés affectés à cette cédule travaillent en moyenne 40 heures par semaine et sont rémunérés au taux régulier de leur occupation pour toutes ces heures.

C) Equipe préposée à l'opération du monte-billots.

(3 factions)

1ère semaine

Equipe	Lundi	Mardi	Mercredi	Jeudi	Vendredi
NO.1	7.30-16	8-16	8-16	8-16	8-16
NO.2	16-24	16-24	16-24	16-24	16-24
NO.3	24- 8	24- 8	24- 8	24- 8	24-7.30

2ème semaine

NO.1	16-24	16-24	16-24	16-24	16-24
NO.2	24- 8	24- 8	24- 8	24- 8	24-7.30
NO.3	7.30-16	8-16	8-16	8-16	8-16

3ème semaine

NO.1	24- 8	24- 8	24- 8	24- 8	24-7.30
NO.2	7.30-16	8-16	8-16	8-16	8-16
NO.3	16-24	16-24	16-24	16-24	16-24

Equipe préposée à l'opération  
du monte billots (2 factions);

Même cédule que l'équipe de production à l'usine  
de sciage. (Paragraphe 13.02 A).

D) Equipe ou partie d'équipe  
préposée à la table de triage.

2 factions - Même cédule que l'usine de sciage.  
(Paragraphe 13.02 A).

3 factions - Même cédule que l'équipe préposée à  
l'opération du monte-billots  
(3 factions).

E) Le lendemain d'un congé sta-  
tutaire ou lors de la reprise des opérations  
après une fermeture, les salariés sur la faction  
de jour commencent à travailler à la même heure  
qu'un lundi matin.

F) La semaine régulière de tra-  
vail des gardiens est de 40 heures et les cé-  
dules de travail sont établies selon les besoins  
de l'usine.

13.03 La Compagnie convient d'accorder  
aux salariés affectés aux cédules de travail  
d'une ou deux factions, une période de repos de  
quinze (15) minutes au cours de chaque demi-  
journée de travail. Le salarié est libre et  
peut utiliser cette période de repos comme il  
l'entend, mais doit demeurer sur les propriétés  
de la Compagnie pendant ces quinze (15) minutes.  
Cette période peut être avancée d'un maximum

d'une demi-heure afin de coïncider avec un bris de machine, un changement de scies ou de couteaux.

Les salariés affectés aux cédules de travail de trois (3) factions bénéficient d'une période d'une demi-heure payée par faction pour prendre leur repos.

13.04 Le salarié doit se présenter au travail selon l'horaire établi pour son équipe:

A) Absence prévisible

Le salarié qui pour une raison valable prévoit s'absenter de son travail doit en obtenir l'autorisation de son supérieur immédiat et de l'informer par la même occasion de la date de son retour au travail.

B) Absence imprévisible

Le salarié qui par suite de circonstances incontrôlables ne peut se présenter au travail doit en informer le responsable attitré de l'usine autant que possible durant les heures de travail de la faction de jour.

C) Retour au travail

Avant son retour au travail à la suite d'une absence imprévisible, le salarié doit informer le responsable attitré de son intention durant la faction de jour précédant l'heure à laquelle il doit reprendre son travail.

13.05 Les horaires prévus à 13.02 peuvent être modifiés, quand les circonstances l'exigent et après entente avec le Syndicat.

13.06 S'il devient nécessaire d'introduire l'opération sur une base continue durant sept (7) jours par semaine, les parties doivent s'entendre sur la cédule de travail et les modalités particulières à cette opération avant son introduction.

**ARTICLE 14 - TEMPS SUPPLEMENTAIRE**

14.01 Tout travail autorisé et exécuté en dehors des heures régulières de travail ou en dehors de la semaine régulière de travail est rémunéré au taux et demi du salaire régulier.

14.02 Tout travail autorisé et exécuté un dimanche est rémunéré au taux double du salaire régulier.

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

14.03 Sans égard aux dispositions prévues à 14.02, le travail du dimanche faisant partie de la semaine régulière du gardien est rémunéré au taux simple régulier.

14.04 La Compagnie convient de confier à l'opérateur attribué à chaque machine l'entretien ou le nettoyage de celle-ci lorsque ces travaux sont exécutés en dehors des heures régulières de travail.

14.05 La Compagnie convient de répartir équitablement le temps supplémentaire entre les salariés du groupe "salarié général".

ARTICLE 15 - MINIMUM DE PAIE

15.01 Rappel au travail

Le salarié qui a quitté les lieux du travail et que l'on rappelle pour venir travailler en dehors de ses heures régulières de travail est rémunéré au taux de surtemps; cependant, il est assuré d'un minimum de paie équivalent à quatre (4) heures à son taux de salaire régulier.

15.02 Avis préalable

Le salarié qui se rapporte à son travail au début de la première demie ou au début de la deuxième demie de sa faction et qui n'a pas été informé que ses services ne sont pas requis reçoit un minimum de quatre (4) heures à son taux de salaire régulier, à moins qu'il n'ait refusé de faire un travail demandé.

ARTICLE 16 - PRIME DE NUIT

A) Travail effectué par (2) deux équipes de 19.00 à 07:00 heures:

A compter de la 25¢ l'heure  
date de ratification

B) Travail effectué par trois (3) équipes de:

16h00 à 24h00      00h01 à 08h00

A compter de 25¢ l'heure      30¢ l'heure  
la date de ratification

On ne tient pas compte de cette prime dans le

calcul du temps supplémentaire et elle n'est pas payée s'il s'agit d'une compensation quelconque pour des heures non travaillées.

**ARTICLE 17 - SALAIRES ET ANNEXES**

17.01 Les classifications, les occupations et le taux horaire régulier de salaire correspondant, de même que la date de son entrée en vigueur apparaissent à l'Annexe 1.

Les annexes reproduites dans la présente convention collective et toutes les ententes relatives à la convention et déposées d'un commun accord au Ministère du Travail sont considérées comme partie intégrante de la convention collective de travail.

17.02 Occupation nouvelle

Lorsqu'une nouvelle occupation est créée ou lorsqu'il survient des changements importants affectant d'une façon sérieuse et continue le contenu d'une occupation déjà existante, la Compagnie, pour une période n'excédant pas trente (30) jours, détermine le taux horaire de cette occupation.

S'il y a désaccord, cette décision de la Compagnie peut être soumise à la procédure de grief.

17.03 Classification régulière

Sauf disposition contraire dans la présente convention, le salarié, pour le travail exécuté, est rémunéré au taux régulier de la classification ou occupation régulière. S'il est promu ou rétrogradé dans une autre classification ou occupation, il est rémunéré au taux

régulier de cette nouvelle classification ou occupation.

17.04 Assignment temporaire

A) Le salarié général assigné temporairement à une occupation supérieure à la sienne, reçoit pour la durée de cette assignation le taux supérieur correspondant.

B) Le salarié assigné temporairement à une occupation inférieure à la sienne maintient, pour la durée de cette assignation, le taux de son occupation régulière. Si cette assignation est causée par l'application du droit d'ancienneté du salarié, il est rémunéré au taux de l'occupation inférieure.

ARTICLE 18 - PAIE

18.01 La Compagnie convient, à moins de circonstances incontrôlables, de distribuer les chèques de paie dans une enveloppe à compter de trois (3) heures, le jeudi de chaque semaine. Les détails usuels sont inscrits sur le talon du chèque remis au salarié.

ARTICLE 19 - VACANCES ANNUELLES

19.01 A compter de la date de ratification la rémunération et la durée des vacances sont basées sur l'ancienneté de Compagnie acquise au 31 décembre de chaque année.

19.02 Le salarié régulier a droit à une période de vacances payées selon les modalités suivantes:

A) Le salarié qui a moins de quatre (4) années d'ancienneté, une (1) journée

par mois travaillé jusqu'à un maximum de deux (2) semaines rémunérées à 4% de son gain brut gagné du 1er janvier au 31 décembre de l'année précédente.

B) Le salarié qui a quatre (4) années d'ancienneté, une (1½) journée et demie par mois travaillé jusqu'à un maximum de trois (3) semaines rémunérées à 6% de son gain brut gagné du 1er janvier au 31 décembre de l'année précédente.

C) Le salarié qui a neuf (9) années d'ancienneté, deux journées (2) par mois travaillé jusqu'à un maximum de quatre (4) semaines rémunérées à 8% de son gain brut gagné du 1er janvier au 31 décembre de l'année précédente.

D) Le salarié qui a vingt (20) années d'ancienneté, deux jours et demi (2½) par mois travaillé jusqu'à un maximum de cinq (5) semaines rémunérées à 10% de son gain brut gagné du 1er janvier au 31 décembre de l'année précédente.

19.03 La cédule des vacances est établie après entente avec le salarié en tenant compte des besoins de l'opération et le choix du salarié. Le choix des périodes de vacances est établie par ordre d'ancienneté de Compagnie.

Normalement, chaque salarié a droit à des vacances en période estivale. A moins de circonstances incontrôlables, la Compagnie respecte le choix de vacances des salariés.

19.04 Les vacances sont ni transférables, ni accumulables et le salarié mis à pied ou qui démissionne avant de prendre les vacances auxquelles il a droit, reçoit sa rémunération de vacances dans les jours qui suivent sa mise à pied ou sa démission.

19.05 La rémunération pour les vacances stipulées à 19.02 est faite par chèque séparé de la paie hebdomadaire et remise au salarié la semaine précédant son départ pour vacances. Le salarié se prévalant de cette disposition doit signer la formule d'autorisation à cet effet.

**ARTICLE 20 - JOURS CHOMES ET PAYES**

20.01 Les jours suivants sont des jours chômés et payés:

Le Jour de l'An  
Le Lendemain du Jour de l'An  
La Fête nationale  
La Fête du Canada  
La Fête du Travail  
Le Jour de l'Action de Grâces  
La Fête de Noël  
Le Lendemain de Noël

20.02 Pour avoir droit au paiement de l'un ou l'autre des congés prévus à 20.01, le salarié régulier doit être effectivement au service de la Compagnie et au travail le jour ouvrable précédant la fête ou le jour ouvrable qui la suit, à moins d'une absence autorisée ne dépassant pas trente (30) jours de calendrier.

20.03 Les veilles (ou avant-veilles selon le cas) des jours de Noël ou du Nouvel An, les opérations cessent une heure avant l'heure régulière sans perte de salaire.

20.04 Le salarié régulier a droit à trois (3) congés mobiles qui doivent être pris en un temps convenant mutuellement à la Compagnie et au salarié.

Le salarié qui a accumulé vingt-cinq (25) jours de travail dans une saison d'opération a droit à un (1) congé mobile.

Le salarié qui a accumulé cinquante (50) jours de travail a droit à un deuxième (2e) jour de congé mobile.

Le salarié qui a accumulé soixante-quinze (75) jours de travail a droit à un troisième (3e) jour de congé mobile.

Les congés mobiles qui n'auront pas été pris durant la période d'emploi seront payés à la mise à pied du salarié ou au 31 décembre de chaque année.

20.05 La rémunération pour les congés stipulés à 20.01 et 20.04 est équivalente à une (1) journée de travail au taux régulier.

#### ARTICLE 21 - CONGE DE DEUIL

21.01 Le salarié régulier a droit, sans perte de salaire aux congés suivants:

A) A l'occasion du décès de son conjoint cinq (5) jours, pourvu qu'il s'agisse de jours ouvrables survenus entre le décès et les funérailles inclusivement.

B) A l'occasion du décès de son père, sa mère, le père et la mère de son conjoint, d'un fils, d'une fille, d'un frère ou d'une soeur, d'un parent adoptif, ou simultanément de plus de l'un d'eux, trois (3) jours pourvu qu'il s'agisse de jours ouvrables survenus entre le décès et les funérailles inclusivement. Au cas où un salarié doit voyager le jour suivant les funérailles, ce jour peut être considéré comme absence en cas de décès, mais en aucun cas un congé de plus de trois (3) jours n'est accordé.

C) A l'occasion du décès d'un frère ou d'une soeur du conjoint, d'un gendre, d'une bru, ou simultanément de plus de l'un d'eux, le jour des funérailles si c'est un jour ouvrable.

**ARTICLE 22 - ASSURANCE-GROUPE**

22.01 A compter de la date de ratification, la contribution de la Compagnie au plan d'assurance-groupe émis pour l'ensemble des salariés s'établit comme suit:

Au salarié participant lorsqu'il est au travail:

- Plan familial	\$6.95 par semaine
- Plan individuel	\$5.70 par semaine

**ARTICLE 23 - PROCEDURE DE GRIEF**

23.01 Un grief est défini comme un désaccord concernant l'application, l'interprétation ou la présumée violation de l'une ou l'autre des dispositions de cette convention collective, des annexes qui en font partie, y compris la question de savoir s'il y a matière d'arbitrage.

23.02 Tout grief doit être soumis, par écrit, par le Syndicat ou par le salarié concerné, accompagné d'un représentant du Syndicat ou d'un agent de griefs, au surintendant ou à son représentant autorisé dans les douze (12) jours de la naissance ou de la connaissance du fait par le salarié, à défaut de quoi l'ajustement n'est rétroactif à plus de douze (12) jours de la date à laquelle il a été soumis.

23.03 Une rencontre entre le surintendant ou son représentant autorisé et le représentant du Syndicat est cédulée dans les trois (3) jours de la réception du grief.

23.04 Si le surintendant ou son représentant autorisé ne règle pas le grief d'une façon jugée satisfaisante dans les cinq (5) jours qui suivent la date de la rencontre, le grief est alors soumis, par écrit, au directeur ou à son représentant autorisé dans un autre délai de cinq (5) jours.

23.05 Si le directeur ou son représentant autorisé ne peut régler le grief d'une façon satisfaisante dans les sept (7) jours qui suivent la date de la réception, le grief est alors soumis à un conseil d'arbitrage qui en dispose selon les modalités prévues à l'article 24.

23.06 Au cours d'une enquête, la Compagnie convient de fournir au représentant autorisé du Syndicat ou au conseil d'arbitrage les renseignements pertinents.

23.07 Le samedi, le dimanche, le jour de congé et le jour de la soumission d'un grief ne sont pas compris dans les délais mentionnés au présent article.

#### ARTICLE 24 - ARBITRAGE

24.01 A) A l'épuisement des stades prévus à la procédure de grief, le Syndicat peut soumettre un grief à un conseil d'arbitrage dans un délai de vingt et un (21) jours ouvrables et copie de ce grief est remis à la Compagnie.

B) Le conseil d'arbitrage est

composé de trois (3) personnes, dont l'une est nommée par la Compagnie, l'autre par le Syndicat et la troisième est désignée comme suit:

- Me J. Jacques Turcotte pour la période s'étendant de mai à octobre;
- Me Jean M. Morency pour la période s'étendant de novembre à avril.

C) Si aucune de ces deux personnes ne peut agir, l'une ou l'autre des deux (2) parties peut demander au Ministère du Travail de nommer un arbitre pour entendre le grief.

24.02 Lorsque constitué, le conseil d'arbitrage doit rendre sa décision dans les quinze (15) jours ouvrables qui suivent l'audition du grief. La décision du conseil d'arbitrage est finale et exécutoire.

24.03 Chaque partie paie les frais et honoraires de ses témoins et représentants et les frais et honoraires du président du conseil d'arbitrage sont payés à part égale par les parties.

24.04 Le conseil d'arbitrage n'a autorité en aucun cas pour ajouter, soustraire, modifier ou amender quoi que ce soit dans la présente convention; cependant, dans les cas spécifiques de congédiement ou de suspension pour cause, le conseil d'arbitrage a aussi juridiction pour rendre toute décision qui peut lui sembler plus juste dans les circonstances.

24.05 Sujet aux dispositions prévues au paragraphe 23.02 de la procédure de grief, dans

le cas d'un grief concernant une promotion, une rétrogradation ou une permutation, le conseil d'arbitrage peut, s'il vient à la conclusion que le grief est fondé, ordonner le paiement de la différence des taux entre les classifications ou occupations visées; s'il est constaté qu'un salarié a injustement été mis à pied, suspendu ou congédié, le salarié concerné est réintégré dans ses fonctions, avec tous ses droits acquis, sans perte de salaire, mais en tenant compte de ce que le salarié a gagné ailleurs depuis le moment de sa mise à pied, suspension ou congédiement selon le cas, jusqu'au jour où il est réintégré dans ses fonctions.

**ARTICLE 25 - TRAVAUX A CONTRAT ET SOUS-CONTRAT**

25.01 La Compagnie convient de ne confier par contrat l'exécution d'une partie quelconque de l'exploitation de son établissement qu'à des personnes ou sociétés qui s'obligent à respecter, à l'égard des salariés impliqués, les dispositions prévues dans la convention.

25.02 Il est entendu que tout travail occasionnel ou étranger aux opérations normales des usines est, autant que possible, offert au salarié régi par la convention.

25.03 Dans la mesure du possible, lorsque la Compagnie se doit de louer de la machinerie, elle confie l'opération de cette machinerie aux salariés régis par la présente. Si toutefois, il s'avère impossible de louer cet équipement sans opérateur, le salarié régi par la présente ne peut revendiquer cette occupation.

**ARTICLE 26 - MESURE DE SECURITE ET COMITE OUVRIER/PATRONAL**

26.01 A) La Compagnie maintient une organisation pour empêcher les accidents indus-

triels pour donner les premiers soins aux blessés et pour promouvoir les conditions de sécurité et d'hygiène dans les moulins. Le Syndicat et les salariés doivent coopérer entièrement en faisant connaître les conditions et pratiques dangereuses et malsaines et en contribuant à les éliminer.

B) Si un salarié a certaines raisons de croire qu'un lieu de travail est dangereux et malsain, que la machinerie est dangereuse, il doit le rapporter immédiatement à son surveillant.

C) Si le salarié n'est pas satisfait de la réponse du surveillant, ou s'il demeure sans réponse, il peut soumettre le problème à un membre du comité conjoint. Le comité étudie le problème et y apporte une solution dans le plus court délai possible.

26.02 L'équipement de sécurité obligatoire fourni gratuitement par la Compagnie comprend: les tabliers, les lunettes, les appareils de protection contre le bruit, les ceintures de sauvetage, les gants, les mitaines et le chapeau de sécurité. En cas de perte, le salarié doit remplacer cet équipement à ses frais. Lors de la cessation de son emploi, pour quelque raison que ce soit, le salarié doit remettre l'équipement de sécurité qui lui a été fourni, à défaut de quoi il doit défrayer le coût de cet équipement. Le Syndicat encourage ses membres à se prévaloir des avantages que la Compagnie leur offre pour leur entraînement et leur sécurité.

26.03 Les parties conviennent de former un comité composé de deux (2) représentants du Syndicat et deux (2) représentants de la Compagnie. Le but de ce comité sera d'étudier des problèmes communs aux deux parties, tels la sécurité et les relations de travail. Ce comité

se réunira à la demande de l'une ou l'autre des parties et n'aura aucune autorité pour ajouter, retrancher ou modifier l'une ou l'autre des clauses du présent contrat de travail.

#### ARTICLE 27 - APPAREILS DE PROTECTION

27.01 Les appareils de protection ne doivent pas être dérangés, sauf par ordre du contremaître ou du directeur de l'établissement. S'ils sont enlevés, ils doivent être replacés immédiatement ou les raisons pour lesquelles ils ne sont pas remis à leur place doivent être rapportées au contremaître responsable.

27.02 Les nettoyeurs et graisseurs doivent toujours replacer les appareils de protection lorsqu'ils les ont enlevés pour graisser et nettoyer.

#### ARTICLE 28 - RAPPORT D'ACCIDENT

28.01 Tout salarié subissant une blessure grave ou légère durant ses heures de travail, doit, s'il est en état de le faire, se rapporter immédiatement à son surveillant. Celui-ci prendra les mesures qui s'imposent selon la gravité de la blessure et les exigences de la loi des accidents de travail.

28.02 Extrait de la loi des accidents du travail, chapitre 159, S.R.Q. 1964, section IV, article 48.

"Dans tous les cas où un ouvrier est victime d'un accident, on doit lui fournir le médecin de son choix dès qu'il est en état de faire connaître ce choix et qu'il juge à propos d'user de son privilège. Lorsqu'il est nécessaire, l'employeur d'un ouvrier qui a subi un accident à

son emploi doit immédiatement et à ses frais le faire transporter soit à l'hôpital, soit chez le médecin ou soit à la résidence de cet ouvrier".

**ARTICLE 29 - SERVICE DES INCENDIES**

29.01 A) En cas de feu, tous les salariés doivent aider à empêcher que la propriété de la Compagnie ne soit détruite.

B) Les appareils pour combattre les incendies ne doivent pas être déplacés ou utilisés, excepté en cas de feu ou lorsqu'ils sont examinés par les autorités compétentes.

29.02 Personne, sauf ceux qui sont autorisés à le faire, ne doit se servir de torches à feu découvertes dans les bâtiments de la Compagnie.

**ARTICLE 30 - DOSSIER - MESURE DISCIPLINAIRE**

30.01 Lorsqu'une mesure disciplinaire telle une réprimande, une suspension ou un renvoi est prise à l'endroit d'un salarié qui commet une infraction aux règlements de la Compagnie ou aux dispositions de la présente convention, la Compagnie convient de fournir au Syndicat une copie de la communication adressée au salarié concerné et traitant du sujet.

30.02 Il est convenu que si aucune mesure disciplinaire n'a été infligée à un salarié durant neuf (9) mois consécutifs, les mesures disciplinaires antérieures ne seront pas considérées.

**ARTICLE 31 - EMBAUCHAGE**

31.01 Lorsqu'il y a lieu d'effectuer des

embauchages, les résidents des localités environnantes ont la préférence s'ils possèdent l'habileté et la compétence et s'ils sont disponibles.

**ARTICLE 32 - AFFICHAGE D'AVIS**

32.01 L'affichage par le Syndicat des avis ou communications adressés à ses membres se fait à l'endroit habituellement réservé à cette fin. Il est entendu que l'affichage ne sert au Syndicat que pour la diffusion d'information syndicale.

**ARTICLE 33 - OUTILS - MATERIEL - EQUIPEMENT**

33.01 Il est strictement défendu au salarié d'apporter des outils, du matériel ou de l'équipement appartenant à la Compagnie sans en avoir obtenu la permission au préalable du Surrintendant du département ou de son représentant autorisé.

**ARTICLE 34 - GENERALITES**

34.01 Il est défendu de fumer, excepté dans les endroits désignés à cette fin.

34.02 La Compagnie fournit hebdomadairement au Syndicat la liste des mouvements de main-d'oeuvre telle que reproduite en Annexe "IV".

34.03 Sauf indication spécifique contraire, le singulier, tel qu'employé dans la rédaction du contrat, signifie aussi le pluriel partout où c'est applicable.

**ARTICLE 35 - CHANGEMENTS TECHNOLOGIQUES**

35.01 Lorsqu'il y aura des changements technologiques à l'intérieur des deux (2) usines et dans les installations connexes, la Compagnie devra réunir ses salariés et les aviser des changements que cette dernière apportera en leur expliquant ces dits changements au moins un (1) mois à l'avance.

35.02 A) Si les changements mentionnés au paragraphe précédent devaient se produire durant la période couverte par la présente convention ou si la Compagnie relocalisait ses usines, la Compagnie devra tenir compte de ses salariés actuels, en regard des nouveaux emplois créés par suite de tels changements, avant de recourir au marché extérieur du travail.

B) Le salarié actuel à qui l'on offre et qui accepte un poste créé par suite de l'un ou l'autre des changements mentionnés au paragraphe 35.02 A), et qui requiert une certaine formation afin de s'acquitter efficacement de sa nouvelle fonction, reçoit cette formation procurée par la Compagnie.

**ARTICLE 36 - CONCE DE JURE**

36.01 La Compagnie convient de payer la différence entre la rémunération régulière et l'indemnité de juré lorsqu'un salarié régulier est requis pour agir comme juré.

A) Admissibilité

- Le nombre de jours éligibles pour un tel paiement ne dépasse pas cinq (5) jours de travail cédulés par semaine au taux simple régulier du salarié et ce, pour la durée de son terme comme juré;

- Le salarié doit travailler sa cédule régulière lorsque sa présence n'est pas requise comme juré.

B) Modalité:

La Compagnie remet au salarié, à chaque semaine, sa rémunération régulière et le salarié doit en retour remettre à la Compagnie son indemnité de juré lorsqu'il la reçoit.

**ARTICLE 37 - DUREE DE LA CONVENTION**

37.01 La présente convention est en vigueur à compter du 1er janvier 1981 jusqu'au 31 décembre 1982.

L'une ou l'autre des parties qui désire négocier une nouvelle convention doit donner un avis écrit à l'autre partie pas plus de quatre-vingt-dix (90) jours avant la date d'échéance de la convention.

37.02 Si l'une des parties a dûment donné avis en vertu du paragraphe 37.01 et que les pourparlers se poursuivent après le 1er janvier 1983, les décisions portant sur les augmentations salariales ont un effet rétroactif au 1er janvier 1983.

ATTESTATION: En foi de quoi les parties aux présentes ont signé à Falardeau, Qué., ce 2e jour de mars 1981.

LA COMPAGNIE PRICE  
LIMITEE  
(SCIERIE SHIPSHAW)

LE SYNDICAT NATIONAL  
DES TRAVAILLEURS DE  
FALARDEAU

J. ROSAIRE TREMBLAY

JACQUES BEAULIEU

JACQUES LAVOIE

GHISLAIN LAPOINTE

JEAN-EUDES FORTIN

JEAN TREMBLAY

GEORGES LECLERC

GASTON BOULIANNE

GILBERT LAROUCHE

JEAN-PIERRE SIMARD

WELLY COTE

## ANNEXE 1

## ECHELLE DE SALAIRE, DE PROGRESSION ET DE RETROGRADATION

DEPARTEMENT: (1) USINE DE SCLAGE ET INSTALLATIONS CONNEXES

OCCUPATIONS	Taux horaire en vigueur à compter	
	Du 1er janvier 1981	Du 1er janvier 1982
<u>Echelle de progression No. 1</u>		
1. Opér. de scie jumelée (twin band)	8.82	9.72
2. Opér. de déligneuse-découpeuse (chipper canter)	8.65	9.55
3. Opér. de scies multiples (top arbor)	8.64	9.54
4. Opér. de déligneuse (chipper edger)	8.51	9.41
5. Opér. d'écorceuse	8.50	9.40
6. Sélectionneur	8.49	9.39
7. Opér. de déchiqueteuse	8.45	9.35
8. Opér. de scie à refendre	8.43	9.33
9. Opér. de tourne-billes (twin band)	8.43	9.33
10. Ebouteur	8.42	9.32
11. Claireur-sélectionneur	8.20	9.10

## ANNEXE 1

## ECHELLE DE SALAIRE, DE PROGRESSION ET DE RETROGRADATION

DEPARTEMENT: (1) USINE DE SCLAGE ET INSTALLATIONS CONNEXES

OCCUPATIONS	Taux horaire en vigueur à compter	
	Du 1er janvier 1981	Du 1er janvier 1982
<u>Echelle de progression No. 2</u>		
1. Opér. de chargeur-transporteur	8.76	9.66
2. Opér. de tracteur sur chenilles	8.75	9.65
3. Opér. de tourne-billes hydraulique	8.45	9.35
4. Préposé au chargement en vrac	8.40	9.30
<u>Echelle de progression No. 3</u>		
1. Opérateur de bateau	8.44	9.34
2. Opérateur de monte-billes	8.26	9.16
3. Opérateur de tronçonneuse	8.25	9.15

## ANNEXE 1

## ECHELLE DE SALAIRE, DE PROGRESSION ET DE RETROGRADATION

DEPARTEMENT: (1) USINE DE SCLAGE ET INSTALLATIONS CONNEXES

OCCUPATIONS	Taux horaire en vigueur à compter	
	Du	Du
	1er janvier 1981	1er janvier 1982
<u>Groupe No. 4 - Mécanicien général</u>		
Classe "A"	9.68	10.58
"B"	9.18	10.08
"C"	8.68	9.58
Apprenti	8.41	9.31
<u>Groupe No. 5 - Mécanicien d'entretien</u>		
Classe "A"	9.61	10.51
"B"	9.11	10.01
"C"	8.61	9.51
Apprenti	8.41	9.31

## ANNEXE 1

## ECHELLE DE SALAIRE, DE PROGRESSION ET DE RETROGRADATION

DEPARTEMENT: (1) USINE DE SCIAGE ET INSTALLATIONS CONNEXES

OCCUPATIONS	Taux horaire en vigueur à compter	
	Du	Du
	1er janvier 1981	1er janvier 1982
<u>Groupe No. 6 - Affûteur</u>		
Classe "A"	9.61	10.51
"B"	9.11	10.01
"C"	8.61	9.51
Apprenti	8.41	9.31

ANNEXE 1

ECHELLE DE SALAIRE, DE PROGRESSION ET DE RETROGRADATION

DEPARTEMENT: (1) USINE DE SCIAGE ET INSTALLATIONS CONNEXES

OCCUPATIONS	Taux horaire en vigueur à compter	
	Du 1er janvier 1981	Du 1er janvier 1982
<u>Groupe No. 7 - Technicien (Electricité et électronique)</u>		
Classe "A"	10.36	11.26
"B"	9.86	10.76
Apprenti: 3 à 4 ans	9.36	10.26
2 à 3 ans	8.86	9.76
1 à 2 ans	8.41	9.31

12  
1

## ANNEXE 1

## EHELLE DE SALAIRE, DE PROGRESSION ET DE RETROGRADATION

DEPARTEMENT: (1) USINE DE SCLAGE ET INSTALLATIONS CONNEXES

OCCUPATIONS	Taux horaire en vigueur à compter	
	Du	Du
	1er janvier 1981	1er janvier 1982
<u>Groupe No. 8 - Salarié général</u>		
Claireur - Scie à refendre	8.18	9.08
Commiss ionnaire	8.18	9.08
Gardien	8.18	9.08
Homme d'estacades	8.18	9.08
Journalier	8.18	9.08
Concierge	8.18	9.08
Nettoyeur	8.18	9.08
Préposé au chargement des copeaux	8.18	9.08
Préposé au contrôle du bois (vrac)	8.18	9.08
Préposé au convoyeur	8.18	9.08
Préposé au placement du bois (vrac)	8.18	9.08

ANNEXE 1  
ECHELLE DE SALAIRE, DE PROGRESSION ET DE RETROGRADATION

DEPARTEMENT: (2) USINE DE RABOTAGE ET INSTALLATIONS CONNEXES

OCCUPATIONS	Taux horaire en vigueur à compter	
	Du 1er janvier 1981	Du 1er janvier 1982
<u>Echelle de progression No. 1</u>		
1. Préposé au séchoir	8.86	9.76
2. Classificateur-ébuteur	8.80	9.70
3. Opér. d'attacheuse électrique	8.37	9.27
4. Opérateur de planeur	8.31	9.21
5. Opérateur de déchiqueteuse	8.31	9.21
6. Ebuteur	8.30	9.20
7. Pointeur	8.25	9.15
8. Opérateur de scie à refendre	8.24	9.14
9. Opér. d'empleuse automatique	8.23	9.13

ANNEXE 1  
ECHELLE DE SALAIRE, DE PROGRESSION ET DE RETROGRADATION

DEPARTEMENT: (2) USINE DE RABOTAGE ET INSTALLATIONS CONNEXES

OCCUPATIONS	Taux horaire en vigueur à compter	
	Du 1er janvier 1981	Du 1er janvier 1982
<u>Echelle de progression No. 2</u>		
1. Opér. de chargeur-transporteur	8.70	9.60
2. Opér. de pont-roulant	8.69	9.59
3. Préposé au déchargement	8.40	9.30

ANNEXE 1  
EHELLE DE SALAIRE, DE PROGRESSION ET DE RETROGRADATION  
DEPARTEMENT: (2) USINE DE RABOTAGE ET INSTALLATIONS CONNEXES

OCCUPATIONS	Taux horaire en vigueur à compter	
	Du	Du
	1er janvier 1981	1er janvier 1982
<u>Groupe No. 3 - Mécanicien général</u>		
Classe "A"	9.68	10.58
"B"	9.18	10.08
"C"	8.68	9.58
Apprenti	8.41	9.31
<u>Groupe No. 4 - Mécanicien d'entretien</u>		
Classe "A"	9.61	10.51
"B"	9.11	10.01
"C"	8.61	9.51
Apprenti	8.41	9.31

## ANNEXE 1

## ECHELLE DE SALAIRE, DE PROGRESSION ET DE RETROGRADATION

DEPARTEMENT: (2) USINE DE RABOTAGE ET INSTALLATIONS CONNEXES

OCCUPATIONS	Taux horaire en vigueur à compter	
	Du	Du
	1er janvier 1981	1er janvier 1982
<u>Groupe No. 5 - Affûteur</u>		
"B"	9.11	10.01
<u>Groupe No. 6 - Salarié général</u>		
Gardien	8.18	9.08
Journalier	8.18	9.08
Concierge	8.18	9.08
Préposé au chargement des copeaux-planures	8.18	9.08
Préposé à la table de triage	8.18	9.08
Opérateur de monte-charge	8.18	9.08

ANNEXE 11

LA COMPAGNIE PRICE LIMITEE  
(SCIERIE SHIPSHAW)  
FALARDEAU, QUE.

GUIDE DE CLASSIFICATION POUR LES HOMMES  
DE METIER DE LA COMPAGNIE PRICE LIMITEE  
(SCIERIE SHIPSHAW)

1. Ce guide de classification d'hommes de métier a pour but de favoriser, de façon rationnelle et ordonnée, la promotion de l'homme de métier et de fournir à l'employeur une main-d'oeuvre qualifiée. Dans ce but, la Compagnie convient d'organiser en coopération avec les organismes gouvernementaux des programmes de formation pour les hommes de métier.

L'évaluation des hommes de métier a pour but:

- a) de vérifier les connaissances et la compétence d'un employé pour lui permettre d'accéder à une classe supérieure;
- b) d'évaluer l'efficacité de l'employé au travail;
- c) de fournir à l'employé l'occasion de situer le niveau de sa compétence professionnelle et d'évaluer son rendement au travail et, s'il y a lieu, lui permettre de prendre les mesures qui s'imposent pour s'améliorer.

2. Occupations assujetties:

Electricien  
Affûteur  
Mécaniciens d'entretien  
Mécaniciens - Gaz & diesel

3. Eligibilité:

Tous les employés de métier sont assujettis à

quatre (4) classes:

Apprenti - Classe "C" - Classe "B" - Classe "A"

a) Employés actuels

Pour être éligible à une classification, l'employé doit avoir les qualifications requises pour accéder à la classe visée et doit avoir un minimum de deux (2) ans d'expérience comme homme de métier "C" pour être considéré comme "B" et de trois (3) ans d'expérience comme homme de métier "B" pour être considéré comme "A".

b) Apprenti

Pour être considéré comme homme de métier classe "C", il doit avoir travaillé un (1) an comme apprenti.

4. Les occupations d'apprenti sont inscrites sur l'avis d'affichage; les employés qui possèdent les qualifications requises et qui désirent postuler pour ces occupations doivent y inscrire leurs noms. Les candidats qui remplissent les exigences pré-établies sont choisis par ordre d'ancienneté.
5. Les titulaires sont alors affectés à l'équipe de réparation et d'entretien et accomplissent le travail qui leur est assigné.
6. Les membres de l'équipe de réparation et d'entretien travaillent en étroite collaboration pour assurer le bon fonctionnement de l'usine et peuvent être assignés à d'autres travaux de réparation et d'entretien, lorsqu'il n'y a pas de travail disponible dans leurs spécialités.

7. Les qualifications requises pour accéder aux occupations d'apprenti pour les métiers sont les suivantes:

Apprenti mécanicien gaz & diesel

Avoir acquis des connaissances de base en mécanique générale et en soudure, soit par la pratique ou par des cours théoriques. Obtenir 70% à l'examen d'aptitude.

Apprenti mécanicien d'entretien-soudeur

Avoir acquis des connaissances de base en mécanique industrielles et en soudure, soit par la pratique ou par des cours théoriques. Obtenir 70% à l'examen d'aptitude.

Apprenti affûteur

Avoir des connaissances de base en soudure au chalumeau. Obtenir 70% à l'examen d'aptitude.

APPRENTI ELECTRICIEN

Avoir suivi un cours en électricité.

MODALITES SUPPLEMENTAIRES

L'apprenti affûteur de l'usine de rabotage est affecté à la limerie de la scierie pour sa période d'entraînement.

L'électricien et l'apprenti électricien travaillent selon les besoins à l'usine de rabotage ou à la scierie.

8. Méthodes d'évaluation:

a) la plupart des étapes dans l'acquisition

des connaissances d'un métier sont évaluées d'après l'efficacité et le comportement personnel de l'employé et selon les exigences du plan.

b) Vérification des connaissances propres au métier à l'aide d'examens et de tests.

9. Comité d'évaluation de l'efficacité et du comportement personnel de l'employé:

a) Membres:

Formation du comité:

- Surveillant immédiat
- Surveillant du service en question
- Représentant du service du personnel
- Un représentant du Syndicat

b) Responsabilités:

A l'aide de la formule "Evaluation de l'efficacité", le comité a la tâche d'apprécier le potentiel du candidat pour chacun des divers facteurs conditionnant l'efficacité d'un employé. La quantité et la qualité du travail, ainsi que l'attitude de l'employé vis-à-vis son travail sont quelques-uns des facteurs dont il est ici question.

L'évaluation du rendement d'un candidat se fait en comparant les résultats connus de son travail aux normes fixées pour chacun des facteurs. On attribue ensuite au candidat, une cote équitable dans chacun des cas.

La pondération des évaluations faites, le représentant du personnel note sur la formule utilisée à cette fin le nombre de points conservés en regard de chacun des facteurs considérés.

Facteurs servant à l'évaluation de l'efficacité

QUALITE (1)

INSUFFISANTE

- Résultats médiocres; travail souvent repris; montage fautif; matériaux gaspillés; pièces changées inutilement.

NEGLIGEABLE

- Bonne connaissances, mais accomplit son travail sans conviction, insouciance, distraction.

NECESSITE PLUS DE SURVEILLANCE QUE NORMALE

- Résultats satisfaisants, toutefois manque de connaissances; impose une surveillance constante.

NORMALE

- Résultats satisfaisants; surveillance normale.

AU-DESSUS DE LA NORMALE MAIS DE PETITS ECARTS

- Résultats mieux que satisfaisants, excepté pour quelques manquements mineurs sans grandes conséquences; surveillance normale.

BONNE

- Très bons résultats; très intéressé à son travail; dirige des employés de grades inférieurs, au besoin; d'une façon constante, exécute plus que demandé; requiert très peu de surveillance.

CONTINUELLEMENT BONNE OU TRES BONNE

- Possède les qualités qui en font un homme complet, un chef de file; peut être laissé à lui-même sans surveillance; dirige efficacement le travail d'autres employés de grades inférieurs.

QUANTITE (2)

INACCEPTABLE

- Aucun sens d'organisation; temps perdu à chercher ses outils et commander des pièces; mauvais résultats.

BASSE

- Très peu de sens d'organisation; lenteur à accomplir son travail; résultats médiocres.

SOUS LA NORMALE

- Manque de sens d'organisation; lenteur moindre que 2 mais à une vitesse encore en bas de la normale; résultats douteux à l'occasion.

NORMALE MAIS RAREMENT PLUS

- Sens d'organisation normal; résultats acceptables; ne fait pas plus que demandé.

BONNE MAIS IRREGULIERE

- Bon sens d'organisation; bons résultats mais manque de constance; fait ce qu'on lui demande, rarement plus, toutefois.

ELEVEE

- Très bon sens d'organisation; bon emploi de son temps; très bons résultats; fait plus que demandé.

SUPERIEURE

- Somme de travail accompli bien au-dessus de la moyenne; grande constance; résultats supérieurs.

SECURITE (3)

TRES PEU CONSCIENT

- Des dangers pour sa personne et pour les gens de son entourage; attitude négative.

CONSCIENT

- Mais absence de motivation; doit être surveillé.

TRES CONSCIENT

- Attitude positive

PROPRETE (4)

(personne, outils, travail)

NEGLIGEANT

- Exige une surveillance constante.

SOIGNEUX

- Demande une surveillance normale.

TRES SOIGNEUX

- Requier peu de surveillance.

PONCTUALITE (5)

SOUVENT EN RETARD

- Même en dépit d'avertissements répétés.

EN RETARD A L'OCCASION

- Se corrige lorsqu'averti.

TRES PONCTUEL

FACILITE D'ADAPTION POUR UNE TACHE (6)

TRES PEU D'ADAPTATION

ACCEPTE SANS ENTHOUSIAME

AUCUN PROBLEME

CAPACITE PHYSIQUE (7)

EN DESSOUS DE LA MOYENNE

- Incapable d'accomplir les travaux lourds propres à sa tâche.

MOYENNE

- Accomplit son travail avec des efforts physiques plus qu'à la normale.

BONNE

- possède toutes les capacités physiques nécessaires à l'accomplissement de sa tâche.

COOPERATION AVEC LES AUTRES EMPLOYES (8)

EN-DESSOUS DE LA MOYENNE

- Refuse carrément de coopérer à moins d'en recevoir l'ordre.

MOYENNE

Coopère mais avec réticence.

BONNE

- Coopère pleinement.

COOPERATION AVEC LE SURVEILLANT (9)

EN-DESSOUS DE LA MOYENNE

- Coopère très peu.

MOYENNE

- Coopère avec peu d'enthousiasme.

BONNE

- Très coopératif, fait souvent des suggestions pouvant faciliter ou améliorer le travail en cours.

ATTITUDE (10)

1. Mal à l'aise, non satisfait de son emploi, évite les efforts, refuse sa coopération, absences non motivées, ne se préoccupe pas outre mesure de la qualité et de la quantité de travail accompli.
11. Accepte son sort mais montre peu d'enthousiasme, doit être suivi de près d'une façon constante.
111. Satisfait de son sort, se plaît dans son travail, cherche à s'améliorer

constamment, très conscient de ses responsabilités.

10. Comité d'évaluation des connaissances du métier:

a) Les membres:

Le comité est formé de

- 1) deux représentants de l'administration ayant des compétences;
- 2) un membre du service du personnel;
- 3) un représentant du Syndicat.

b) Les responsabilités:

Pour évaluer le candidat en vue de la classification postulée, le comité vérifie à l'aide d'examens et de tests:

- 1) les connaissances théoriques et pratiques du métier, telles que décrites en annexe;
- 2) l'habileté à lire les instruments appropriés à son métier;
- 3) l'habileté à lire et à comprendre les manuels de service et les catalogues de pièces.

11. Application du plan:

- a) Les examens ont lieu 2 fois l'an, avant le 30 juin et le 30 novembre. Le responsable du service affichera un avis indiquant qu'il recevra les demandes de tous ceux qui sont intéressés à graduer. L'employé doit soumettre sa demande au moins deux (2) semaines avant la date des examens.

- b) Les hommes de métier qui satisfont aux conditions d'éligibilité telles qu'elles sont mentionnées à l'article 3 et qui désirent être considérés pour graduer en feront la demande au responsable du service, tenant compte des délais mentionnés à a).
- c) Le responsable du service préparera une liste des postulants et en soumettra une copie au service du personnel.
- d) Les résultats de l'examen seront donnés par écrit à chaque postulant; si le postulant n'a pas gradué, les raisons lui seront données.
- e) En cas d'échec, le postulant peut se reprendre au prochain examen.
- f) La date d'entrée en vigueur de tout ajustement de salaire dû à une graduation sera du début de la première période de paie complète du mois de juillet ou du mois de décembre. En cas de retard, l'ajustement est rétroactif au mois de juillet ou de décembre, suivant le cas.

Notes complémentaires:

1. La Compagnie déterminera le nombre total d'hommes dans chaque métier.
2. Lorsqu'il y aura lieu d'augmenter le personnel, ou de remplir un poste vacant dans un métier, l'on procédera par affichage, tel qu'il a été prévu à l'article 11 de la convention. Les candidats devront être

gradués d'une école technique ou être capables de démontrer qu'ils possèdent une équivalence.

3. Les taux de salaire pour les différentes classifications sont ceux prévus dans la convention collective.
4. Tous les hommes de métier doivent se qualifier et obtenir les licences qui peuvent être requises par la loi, avant qu'ils soient éligibles pour l'emploi ou l'avancement, dépendant des conditions qui s'imposent.

EVALUATION DES RESULTATS

MECANICIEN D'ENTRETIEN

MECANICIEN - GAZ & DIESEL

AFFUTEUR

TECHNICIEN ELECTRICIEN

Pour se qualifier au niveau des classes "A", "B", "C", les candidats doivent obtenir les pourcentages suivants aux examens:

- 75% ou plus pour les questions de connaissances propres au métier;
- 70% ou plus en lecture d'instruments reliés à son travail;
- 75% ou plus en attitude et efficacité, ceci étant une condition essentielle à la promotion.
- 75% ou plus pour la capacité à se servir des manuels spécifiques à sa fonction.

COMPETENCE REQUISE

MECANICIEN D'ENTRETIEN - CLASSE "C"

Un mécanicien d'entretien classe "C" doit satisfaire aux exigences suivantes:

1. Vérifier les systèmes à air comprimé et les entretenir sous surveillance.
2. Vérifier les systèmes hydrauliques, détecter et réparer si possible tout trouble; changer les filtres, nettoyer la crépine, serrer les joints des systèmes hydrauliques s'il y a lieu.
3. Donner une bonne tension sur les courroies des convoyeurs et ceux en V.
4. Détecter s'il y a lieu des fuites sur les réducteurs de vitesse, sur les transmissions et autres équipements de tout genre.
5. Aider les mécaniciens d'entretien des autres classes pour la vérification des pièces d'équipement des transmissions, etc.
6. Connaître les principales sortes de roulements à billes, à aiguille, à rouleau les plus utilisés, ainsi que les roulements anti-friction et leur application.
7. Détecter n'importe lesquels fuites ou troubles possibles sur les accouplements à liquide, sur les transmissions, les réducteurs de vitesse, faire un bon choix des joints d'étanchéité, leur bonne dimension et application.

8. Vérifier le niveau d'huile dans les pièces d'équipement et lubrifier les pièces s'il y a lieu.
9. Détecter si un coussinet chauffe, trouver la cause, si nécessaire le changer et l'ajuster.
10. Se servir de chalumeau et souder à l'arc électrique.
11. Avoir une certaine connaissance pour l'ajustement des machines.
12. Prendre connaissance de l'entretien et de la réparation des bouilloires a basse pression.
13. Fournir ses propres outils, prévenir la perte ou l'endommagement de ces outils en travaillant proprement afin de permettre des réparations immédiates, d'assurer un endroit de travail raisonnablement propre ne présentant aucun risque d'accident.
14. Prendre soin des pièces enlevées pour permettre un remontage plus rapide même par un autre mécanicien.

COMPETENCE REQUISE

MECANICIEN D'ENTRETIEN - CLASSE "B"

En plus des exigences d'un mécanicien d'entretien classe "C", un mécanicien d'entretien classe "B" doit satisfaire aux exigences suivantes :

1. Capable d'aligner et de mettre au niveau toute machine fixe.
2. Connaître les systèmes d'air comprimé, faire une bonne vérification sur le compresseur à air, détecter tout trouble possible et faire la réparation, s'il y a lieu, sous surveillance.
3. Faire une bonne vérification d'un système hydraulique, vérifier la pression hydraulique, le gallonnage sur le système hydraulique, ajuster les "relief valves" si nécessaire.
4. Changer les filtres et nettoyer la crépine hydraulique.
5. Donner une bonne tension aux courroies des convoyeurs et ceux en V, donner une bonne tension sur les chaînes à rouleaux.
6. Installer et aligner une roue à denture poulie sur arbre ou sur toute pièce d'équipement.
7. Connaître les sortes d'embrayage les plus courantes, en faire une bonne application au bon endroit, détecter tout trouble sur les transmissions, trouver les raisons, démonter la transmission, la réparer et l'

ajuster.

8. Connaître les coussinets, les modèles et comment les installer.
9. Vérifier les pompes à eau, faire leur entretien et les réparer au besoin.
10. Différencier les coussinets et les roulements anti-friction, leur utilisation et leur bon usage.
11. Savoir se servir des chalumeaux, couper et souder, et savoir maîtriser la soudure à l'arc électrique; connaître un peu les tiges à souder et leur utilisation.
12. Aider le mécanicien d'entretien classe "A" lors de réparations dont la complexité requiert la compétence d'un mécanicien d'entretien classe "A".
13. Etre capable d'ajuster toute machine qui requiert les connaissances d'un mécanicien d'entretien classe "B".
14. Avoir les connaissances nécessaires pour l'entretien et la réparation des bouilloires à basse pression.

COMPETENCE REQUISE

MECANICIEN D'ENTRETIEN - CLASSE "A"

En plus des exigences d'un mécanicien d'entretien classe "B", un mécanicien d'entretien classe "A" doit satisfaire aux exigences suivantes:

1. Enlever et réinstaller n'importe quelle sorte de machinerie d'usine de sciage, ou de rabotage s'il y a lieu.
2. Connaître le système d'air comprimé, faire l'installation de la ligne à air du régulateur d'air et faire la réparation s'il y a lieu.
3. Connaître le système hydraulique i.e. vérifier la pression, ajuster la "relief valve", changer la pompe si nécessaire; de plus, il doit être capable de détecter tout trouble et le réparer.
4. Connaître les systèmes de convoyeur soit à chaîne, soit à rouleau ou à courroie, donner la bonne tension sur les courroies de convoyeur et ceux en V, donner la bonne tension sur les chaînes à rouleau, poser une roue à denture sur toute application.
5. Connaître et différencier les sortes d'embrayage les plus utilisés, être capable de mettre l'embrayage adéquat au bon endroit.
6. Connaître les principales sortes de roulements à billes, à aiguille, à rouleau les plus utilisés, ainsi que les roulements anti-friction et leur application.

7. Détecter n'importe lesquels fuites ou troubles possibles sur les accouplements à liquide, sur les transmissions, les réducteurs de vitesse, faire un bon choix des joints d'étanchéité, leur bonne dimension et application.
8. Capable de mesurer toute pièce de tout modèle avec un micromètre ou tout autre instrument de mesure.
9. Capable de lire les dimensions des coussinets d'après les numéros d'identification.
10. Capable de détecter tout trouble sur une transmission, démonter et identifier les pièces défectueuses, remonter les nouvelles pièces et les ajuster selon les normes du fabricant.
11. Capable de lire et d'interpréter les explications fournies dans les manuels d'entretien.
12. Capable de se servir du chalumeau à couper et de souder à l'aide de ce chalumeau.
13. Capable de faire la soudure à l'arc électrique, connaître les tiges à souder les plus utilisées et en faire bon usage.
14. Capable de réparer tout équipement à l'intérieur ou à l'extérieur de l'usine de sciage ou de rabotage s'il y a lieu.
15. Remplir les fonctions d'une classe inférieure au besoin.
16. Etre capable d'ajuster parfaitement toute

-68-

machine sous son entretien.

17. Effectuer les réparations et l'entretien des bouilloires à basse pression.

COMPETENCE REQUISE  
MECANICIEN - CLASSE "C"

Les tâches du mécanicien classe "C" sont:

1. Entretien des diverses sortes d'équipement, lubrifier, changer l'huile et les filtres, réparer les pneus, nettoyer l'équipement, exécuter les réparations mineures.
2. Ajuster les systèmes d'échappement des suspensions, des prises d'air (air lines), des boyaux hydrauliques (hydraulic hoses), câblage des circuits électriques simples (simple electrical wiring), etc.
3. Aider les mécaniciens des autres classes pour la vérification des machines, la réparation des transmissions, des freins, etc.
4. Apprendre des tâches plus compliquées afin d'accéder rapidement comme mécanicien classe "B".
5. Fournir ses propres outils. Prévenir la perte ou l'endommagement de ces outils en travaillant proprement et efficacement afin de permettre des réparations immédiates, d'assurer un endroit de travail raisonnablement propre, ne présentant aucun risque d'accident.
6. Prendre soin des pièces enlevées des véhicules, afin de permettre un remontage plus rapide, même par un autre mécanicien.
7. Compléter quotidiennement sa carte de temps, indiquer les numéros des pièces

-70-

d'équipement sur lesquelles il a travaillé  
ainsi qu'une description du travail.

5  
1  
12

COMPETENCE REQUISE

MECANICIEN - CLASSE "B"

Les tâches du mécanicien classe "B" sont:

1. Remplir les fonctions au classement inférieur, au besoin.
2. Remplacer ou ajuster les embrayages, petits moteurs, carburateurs, soupapes, transmissions ordinaires, différentiels, etc.; remplacer les pompes et les contrôles hydrauliques, valves ou soupapes de contrôle de limite de pression (relief valves), etc.
3. Remonter de simples moteurs, des différentiels, des systèmes de freins; poser des pointes, changer des segments de freins, vérifier les accumulateurs, les radiateurs, etc. (Sous surveillance minimale).
4. Diagnostiquer les causes du mauvais fonctionnement et effectuer des dépannages simples (simple trouble shooting) et tout travail d'entretien général à l'extérieur ou en atelier, conformément aux listes de vérification, aux guides d'entretien ou autres sources.
5. Analyser les problèmes de réparation, effectuer ces réparations dans un temps déterminé, prévenir toutes autres déficiences par un ajustement adéquat.
6. Aider le mécanicien classe "A" lors de réparations dont la complexité requiert la compétence d'un mécanicien classe "A".

7. Diriger un mécanicien classe "C", à l'occasion; en tout temps, il sera responsable du travail fait sous sa surveillance.
8. Conduire les véhicules de service, apprendre à opérer les machines utilisées afin de pouvoir vérifier leur bon fonctionnement.
9. Connaître le manieement des outils manuels de réparation.
10. Déterminer les pièces nécessaires aux réparations à l'aide des catalogues de pièces et en informer le contremaître.

COMPETENCE REQUISE

MECANICIEN - CLASSE "A"

Les tâches du mécanicien classe "A" sont:

1. Remplir les fonctions d'une classe inférieure, au besoin.
2. Réparer et ajuster au complet tout genre d'équipement mécanique. Ce travail comprend l'installation des segments (rings), le rodage des soupapes (grinding), la réparation de la transmission et des accessoires électriques du véhicule. A l'occasion, réparer et ajuster les systèmes hydrauliques.
3. Evaluer sommairement le temps requis pour effectuer la réparation de n'importe quel "cary-lift", automobile, tracteur, et des autres accessoires employés dans les opérations.
4. Reconstruire une machine dès que l'estimation de reconstruction est acceptée et que le contremaître a précisé le travail à faire. Diriger l'équipe assignée à la tâche.
5. Analyser les problèmes mécaniques, hydrauliques, électriques de tout équipement, installation ou accessoire mécanique. Fournir tout renseignement permettant une prise de décision touchant les garanties en vigueur.
6. Utiliser avec assurance les outils de réparation tels que affilloirs (homes), alésoirs (bridge reamers), extracteurs d'en-

grenage (gear puller) et micromètres.

7. Ajuster les instruments de vérification ainsi que la machine à réparer les valves.
8. Aider à la formation pratique et théorique de certains mécaniciens et diriger leur travail ainsi que celui d'aides dont il peut avoir charge.
9. Préciser au contremaître ou au surintendant, lors d'un travail majeur, les pièces requises pour remettre une machine en condition de marche.
10. Etre en mesure d'analyser le bris et de signaler la cause ou les maux du bris.
11. Procéder aux vérifications des machines en vue des estimations qui pourraient être faites.
12. Utiliser les livres de pièces, les manuels des opérateurs et le manuel de service afin de trouver les renseignements pour le service et pour la réparation des machines.

COMPETENCE REQUISE

AFFUTEUR - CLASSE "C"

1. Doit être capable de meuler les côtés et le dessus des pointes de carbure sur un rectifieur.
2. Aiguiser les couteaux à copeaux.
3. "Facer" les guides.
4. Aiguiser les couteaux.
5. Aiguiser (les faces seulement) des pointes de carbure à l'aide d'une affûteuse manuelle.
6. Changer les scies rondes et à ruban du moulin.
7. "Réguler" (babbitt) les couteaux.
8. Aiguiser les scies à raboter (trim saws).
9. Limer les gorges des scies à ruban.
10. Aider l'affûteur classe "B" lors de réparations dont la complexité requiert la compétence d'un affûteur classe "B".

COMPETENCE REQUISE

AFFUTEUR - CLASSE "B"

1. Doit pouvoir exécuter toute opération spécifiée pour un affûteur classe "C".
2. Aiguiser les scies à ruban et les scies à raboter évidées (trim saws).
3. Centrer les meules d'émeri sur l'affûteuse.
4. Aligner tous les types de scies sur l'affûteuse et affiler avec précision.
5. Evaser et rectifier les scies à ruban avec l'aide d'un affûteur classe "A".
6. Avoir une connaissance de base du travail de tension de martelage des scies rondes et à ruban.
7. "Brazer" les pointes de carbure, dans une tolérance de .005 de la ligne de centre de la scie.
8. Savoir pourquoi les scies rondes et à ruban doivent être tensionnées. Même chose pour le dos droit ou en couronne des scies à ruban.
9. Avoir une connaissance d'usage de la soudure des scies à ruban.
10. Aider l'affûteur classe "A" lors de réparations dont la complexité requiert la compétence d'un affûteur classe "A".

COMPETENCE REQUISE

AFFUTEUR - CLASSE "A"

1. Doit pouvoir exécuter et diriger toute opération spécifiée pour un affûteur classes "B" et "C".
2. Marteler et tensionner toutes les sortes de scies rondes et à ruban (prêtes à être installées au moulin).
3. Faire de bonnes soudures sur les scies.
4. Vérifier tout ajustement à chaque changement de scies rondes et à ruban, couteaux pour déchiqueteuses, ainsi que pour l'ajustement des guides, grattoirs et déflecteurs.
5. Aligner et tourner les volants des scies à ruban. Avoir les connaissances requises pour la manutention du rectifieur.
6. Avoir les connaissances nécessaires pour repérer les défauts sur les scies de toutes sortes. Pouvoir fournir les instructions et la formation adéquate à tout affûteur inférieur à sa classe.
7. Avoir une connaissance de la tension de montage, de la vitesse de coupe et de l'alimentation des scies circulaires et à ruban, ainsi que de l'ajustement des couteaux pour déchiqueteuses.
8. Avoir une parfaite connaissance de tout ce que produit la scierie et de toutes les pièces d'équipement nécessaires à l'opération de la limerie, comme les spécifica-

tions des meules, etc.

9. Avoir une connaissance parfaite des angles de coupe et de dégagement des scies à ruban et circulaires, et de tous genres de couteaux utilisés à l'usine de sciage.
10. Savoir quand une scie a besoin d'être remplacée, pouvoir décider si une scie ou un couteau doit être enlevé des opérations.
11. Doit connaître quel rayon employer sur les rouleaux à tensionner et la tolérance allouée sur chaque ensemble de rouleaux. Doit aussi savoir aligner un banc à tension et placer les enclumes de façon à favoriser un bon roulement à plat des scies.
12. Capable d'ajuster tout outil servant à l'affûtage des scies et des couteaux.
13. Capable de participer à tout projet d'amélioration.

COMPETENCE REQUISE

TECHNICIEN-ELECTRICIEN, APPRENTI

Cours technique en électricité ou D.E.C.  
en électronique.

TECHNICIEN-ELECTRICIEN, CLASSE "B"

Licence C ou D.E.C. en électronique avec 2  
ans d'expérience.

TECHNICIEN-ELECTRICIEN, CLASSE "A"

Licence C et D.E.C. en électronique.

DESCRIPTION DE LA METHODE ET DES OUTILS DE  
TRAVAIL DU COMITE D'EVALUATION DES HOMMES DE  
METIER

- 1) Des séries de questions relatives aux compétences requises pour la progression dans chaque métier seront préalablement préparées par le comité d'évaluation.
- 2) Ces questions seront inscrites sur des cartes classées séparément pour chaque étape de progression dans chaque métier.  
  
EX:  
  
Une (1) série de questions pour la progression d'"Apprenti" à classe "C".  
  
Une (1) série de questions pour la progression de classe "C" à classe "B".  
  
Une (1) série de questions pour la progression de classe "B" à classe "A".
- 3) Le comité détermine la quantité de questions posées pour chaque étape de progression et pour chaque métier.
- 4) Le postulant choisit au hasard les questions qui lui seront posées par le comité d'évaluation.
- 5) La bonne réponse est inscrite sur la carte et la réponse du postulant est évaluée individuellement par les membres du comité d'évaluation et comparativement à la réponse sur la carte par une cote de 0 à 5.
- 6) Le postulant doit conserver les pourcentages du pointage maximum décrit en Annexe II.

EX:

10 questions x 5 points maximum x 75% =  
37.5 points requis pour graduer

- 7) Des tests pratiques seront préparés préalablement par le comité d'évaluation pour chaque étape de progression et pour chaque métier.
- 8) Les résultats de l'évaluation sont inscrits sur une feuille de pointage classée dans le dossier personnel de chaque postulant.
- 9) Les résultats de l'examen seront donnés par écrit à chaque postulant. Si le postulant n'a pas gradué, les raisons lui seront données en lui précisant les faiblesses ou les lacunes constatées et les moyens d'y remédier.

ANNEXE 111

Demande de réintégrer une occupation selon l'article 11.03 D)

Je soussigné  
désire retourner à l'occupation que je détenais  
avant d'être affecté à l'occupation que j'ai obtenue  
par voie d'affichage.

\_\_\_\_\_  
Syndicat

\_\_\_\_\_  
Employé

FALARDEAU, QUE.

Le \_\_\_\_\_ 19 \_\_\_\_

NOTE: Cette formule doit être contresignée par  
un représentant du Syndicat.

