

07292-6

C.A.E. 310 NO.CONV. 72926
AFFIL. 7 NB.EMPL. 60
EMP.COUV.17 ET.GEOG. 0 80
PERS.VIS. 0 NO.ACC. M16061009
DATE ENR.850409

A.N.° (65-90-13)

DÉPÔT

Dépôt N°: 8 5 0 1 1 5 7

7292

07292-6

Je certifie attester que le Commissaire Général du Travail a reçu
le dépôt, suivant l'article 72 du code du travail, le document ci-dessous

Certificat accordé

Dépôt refusé

Objet	<input type="checkbox"/> 1 ^{ère} convention	<input checked="" type="checkbox"/> Renouvellement	<input checked="" type="checkbox"/> Entente	<input type="checkbox"/> Autres	Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances	M-16061-09
Date	Signature	Réception	Durée	Du	Au	Nombre de salariés régis par la convention collective
	84-12-19	85-01-08	84-12-19	87-06-30		60

Association	Employeur
<input type="checkbox"/> Déposant Syndicat Canadien des Travail- leurs du papier, Section loc. 3057 (FTQ CTC) 467-1 ^{ère} rue Ouest ste 6 Amos (Abitibi-Ouest) Québec J9T 2M5	<input checked="" type="checkbox"/> Déposant Normick Perron Inc. Att: Leopold Tremblay Division Lasarre Case Postale 2500 Lasarre (Abitibi-Ouest) Québec J9Z 2X6
<input type="checkbox"/> Déposant, si autre que les parties	E.V. Forêts domaniales de lac Abitibi et de lac Opasatica pour le bois traité aux usines actuelles de la Sarre Région <u>08-03</u> Activité <u>0310(2)</u> Affiliation <u>7</u>

4898

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11

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.

Remarques

ENTENTE: Assurance groupe signée 84-12-19

ENTENTE: Protocole de retour au travail signée le 84-12-19

Pour le commissaire général du travail	
Signature	Date
Pierrette David/ms	85-01-22

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

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

7292-6



CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

entre

NORMICK PERRON INC., DIVISION LA SARRE, OPERATIONS FORESTIERES
(Forêt Domaniale Lac Abitibi - Opasatica)

et

SYNDICAT CANADIEN DES TRAVAILLEURS DU PAPIER,
Section locale 3057

ARTICLE 1 - BUT GENERAL

1.01 Le but général de cette convention est de favoriser l'intérêt mutuel de l'employeur et du salarié par la négociation collective ordonnée et par le règlement des griefs et des différends, de promouvoir l'exploitation profitable de l'entreprise par des méthodes propres à assurer le plus possible la sécurité et le bien-être des salariés, l'économie des opérations, la qualité et la productivité, la propreté et la protection de la propriété.

ARTICLE 2 - RECONNAISSANCE

2.01 L'employeur reconnaît que le syndicat est le seul agent négociateur et a dûment été accrédité par le Ministère du Travail et de la Main-d'Oeuvre, en date du 1er mai 1980, pour représenter "Tous les salariés au sens du Code du Travail de Normick Perron Inc., Div. La Sarre, travaillant en forêt, à la pièce ou à salaire, à l'exclusion des mesureurs, des commis, des arpenteurs, des employés de garage de La Sarre, des préposés au chargement et au transport du bois aux usines, des préposés à la construction et à l'entretien des chemins d'accès en forêt et des personnes automatiquement exclues par la Loi", aux fins de conclure une convention collective de travail, le tout conformément aux dispositions du Code du Travail.

2.02 Pour être considéré comme surveillant ou contremaître, un salarié doit, dans l'exercice de ses fonctions, répondre aux exigences suivantes:

- a) avoir continuellement la charge d'une section de l'opération;
- b) pouvoir autoriser ou faire des recommandations pertinentes quant à la promotion, la mise à pied ou le licenciement d'un salarié;
- c) posséder suffisamment d'autorité pour engager l'employeur en matière de grief avec le syndicat;
- d) ne pas accomplir, en aucun temps, un travail qui, normalement, fait partie des fonctions d'un salarié inclus dans l'unité de négociation, exception faite de l'entraînement des salariés, ou en cas d'urgence comportant un danger physique pour les salariés, ou en cas de danger pour la propriété, ou s'il n'y a pas de salarié disponible dans l'immédiat pour accomplir le travail requis, en autant que tel travail de contremaître ne prive pas le salarié de son emploi ou de surtemps;

- e) les directives se rapportant au travail des salariés suivront l'échelle de responsabilité, tel qu'indiqué sur la charte de la division et le syndicat sera avisé de tout changement sur la charte.

ARTICLE 3 - DROITS DE LA DIRECTION

3.01 Tous les pouvoirs de direction, à moins d'être expressément limités par la présente convention, sont réservés et conférés exclusivement à l'employeur.

ARTICLE 4 - CONTINUITE DE TRAVAIL

4.01 Il ne devra y avoir ni grève, ni lock-out, ni ralentissement de travail partiel ou général, ni arrêt spontané de travail ou tout autre interruption similaire de travail pendant la durée de cette convention, le tout conformément aux dispositions du Code du Travail. Le syndicat ou l'employeur ne devra pas impliquer l'autre partie dans aucune controverse ou dispute qui pourrait survenir en dehors des cadres de cette convention.

ARTICLE 5 - SEMAINE NORMALE DE TRAVAIL ET SURTEMPS

5.01 a) La semaine normale des opérations est de cinq (5) jours.

b) La semaine normale de travail des salariés à taux horaire est de quarante-cinq (45) heures régulières par semaine. Les heures seront réparties du lundi au vendredi inclusivement comme suit sauf pour les mécaniciens:

- 1) Lorsque la production s'effectue sur un quart (équipe) de travail, les heures de travail seront les suivantes:

Lundi:	8:00 à 17:00 heures
Mardi:	8:00 à 17:00 heures
Mercredi:	8:00 à 17:00 heures
Jeudi:	8:00 à 17:00 heures
Vendredi:	8:00 à 17:00 heures

- 2) Lorsque la production s'effectue sur deux (2) quarts (équipes) de travail, les heures de travail seront les suivantes:

a) Quart (équipe) de jour:

Lundi:	8:00 à 17:00 heures
Mardi:	8:00 à 17:00 heures
Mercredi:	8:00 à 17:00 heures
Jeudi:	8:00 à 17:00 heures
Vendredi:	8:00 à 17:00 heures

b) Quart (équipe) de nuit:

Lundi:	19:00 à 4:30 heures
Mardi:	19:00 à 4:30 heures
Mercredi:	19:00 à 4:30 heures
Jeudi:	19:00 à 4:30 heures
Vendredi:	17:00 à 24:00 heures

Les salariés alternent toutes les semaines entre les heures de jour et celles de nuit. Ainsi une équipe travaillera de jour une semaine, de nuit la semaine suivante et de jour la troisième semaine et ainsi de suite.

- 3) Lorsque la production s'effectue sur trois (3) quarts (équipes) de travail, les heures de travail seront les suivantes:

a) Quart (équipe) de jour:

Lundi:	8:00 à 16:00 heures
Mardi:	8:00 à 16:00 heures
Mercredi:	8:00 à 16:00 heures
Jeudi:	8:00 à 16:00 heures
Vendredi:	8:00 à 16:00 heures

b) Quart (équipe) de soir:

Lundi:	16:00 à 24:00 heures
Mardi:	16:00 à 24:00 heures
Mercredi:	16:00 à 24:00 heures
Jeudi:	16:00 à 24:00 heures
Vendredi:	16:00 à 24:00 heures

c) Quart (équipe) de nuit:

Lundi:	24:00 à 8:00 heures
Mardi:	24:00 à 8:00 heures
Mercredi:	24:00 à 8:00 heures
Jeudi:	24:00 à 8:00 heures
Vendredi:	24:00 à 8:00 heures

Les salariés alterneront toutes les semaines. Le quart (équipe) 3 remplace le quart (équipe) 2. Le quart (équipe) 2 remplace le quart (équipe) 1. Le quart (équipe) 1 remplace le quart (équipe) 3.

4) Les heures de travail des mécaniciens seront les suivantes:

A) POUR LES OPERATIONS DE VILLEBOIS

1) Equipe de jour:

<u>Jour</u>	<u>Equipe de jour</u>	<u>Heure régulière</u>
Lundi	Entre 7h00 et 16h00	9.00 heures
Mardi	Entre 7h00 et 16h00	9.00 heures
Mercredi	Entre 7h00 et 16h00	9.00 heures
Jeudi	Entre 7h00 et 16h00	9.00 heures
Vendredi	Entre 7h00 et 16h00	9.00 heures
	TOTAL	45.00 heures

2) Equipe de nuit:

<u>Jour</u>	<u>Equipe de nuit</u>	<u>Heure régulière</u>
Lundi	Entre 15h30 et 1h00	9.30 heures
Mardi	Entre 15h30 et 1h00	9.30 heures
Mercredi	Entre 15h30 et 1h00	9.30 heures
Jeudi	Entre 15h30 et 1h00	9.30 heures
Vendredi	Entre 11h00 et 18h00	7.00 heures
	TOTAL	45.00 heures

B) POUR LES OPERATIONS DE WAWAGOSIC

1) Equipe de jour:

<u>Jour</u>	<u>Equipe de jour</u>	<u>Heure régulière</u>
Lundi	Entre 8h30 et 17h30	9.00 heures
Mardi	Entre 6h30 et 17h00	10.30 heures
Mercredi	Entre 6h30 et 16h30	10.00 heures
Jeudi	Entre 6h30 et 17h00	10.30 heures
Vendredi	Entre 6h30 et 11h30	5.00 heures
	TOTAL	45.00 heures

2) Equipe de nuit:

<u>Jour</u>	<u>Equipe de nuit</u>	<u>Heure régulière</u>
Lundi	Entre 16h00 et 2h00	10.00 heures
Mardi	Entre 16h00 et 2h00	10.00 heures
Mercredi	Entre 16h00 et 2h00	10.00 heures
Jeudi	Entre 16h00 et 2h00	10.00 heures
Vendredi	Entre 11h00 et 16h00	5.00 heures
	TOTAL	45.00 heures

C) Lorsque la température exigera le départ des moteurs des débuseuses l'horaire sera modifiée pour débiter 1/2 heure plus tôt.

D) Dans le cas d'ouverture de d'autres chantiers exigeant une autre cédule pour tous les mécaniciens le tout pourra être établi après entente entre les parties.

5) La semaine normale de travail des salariés à forfait est de quarante (40) heures du lundi au vendredi.

Lundi:	8 heures
Mardi:	9 heures
Mercredi:	9 heures
Jeudi:	9 heures
Vendredi:	5 heures

La compagnie ne pourra instaurer un quart (équipe) de nuit ou de soir pour les salariés à forfait.

6) SALAIRES A TAUX JOURNALIER PREVU A L'ANNEXE A, PARTIE 1, CLASSIFICATION 1:

La semaine normale pour les salariés à taux journalier est de quarante-cinq (45) heures réparties selon les exigences journalières des opérations.

c) Les horaires de travail mentionnés dans la présente clause ne pourront être modifiés à moins d'entente entre les parties.

5.02 SURTEMPS

a) Le travail autorisé et exécuté en dehors des heures régulières mentionnées dans la présente convention collective sera rémunéré au taux et demi de la classification du salarié sauf si prévu autrement par la convention et exception faite du gardien à temps partiel;

b) Le travail exécuté lors de n'importe quel congé chômé et payé est rémunéré au taux et demi de la classification du salarié, en plus de sa paie de congé;

c) Le travail autorisé et exécuté en plus de l'équivalent d'une journée normale de travail le samedi et le travail autorisé et exécuté le dimanche est rémunéré au taux double du salaire régulier du salarié;

d) Tout salarié qui se présente au travail et qui est appelé à travailler moins longtemps que sa journée normale de travail pour des raisons hors de son contrôle, exception faite des cas fortuits sera rémunéré au taux régulier de sa classification pour les heures ainsi perdues à condition qu'il accepte de faire tout travail demandé. Pour les fins de l'application de cet article le salarié est considéré s'être présenté au travail dès son embarquement dans l'autobus.

5.03 a) PERIODE DE REPAS

- 1) Les salariés à forfait auront droit à un arrêt d'une (1) heure non rémunérée pour le repas.
- 2) Tous les salariés à taux horaire bénéficieront d'une période d'arrêt de trente (30) minutes pour prendre leur repas. Cette période sera située au milieu du quart de travail du salarié et ceux-ci seront rémunérés pour cette période.
- 3) Toutefois les mécaniciens couverts par le paragraphe ci-dessus devront être disponibles au travail pendant les heures de repas des autres salariés.

b) PERIODE DE REPOS

Tous les salariés à taux horaire bénéficieront d'une période de repos de quinze (15) minutes rémunérée au milieu de leur demi quart de travail.

ARTICLE 6 - SALAIRES

6.01 Il est convenu qu'aucun salarié à l'emploi de l'employeur au moment de la signature de cette convention et qui n'a pas changé de classification ne sera rémunéré à un taux inférieur à celui qu'il recevait à la date de la signature de la convention.

6.02 Les salaires sont payés pour chaque heure ou fraction d'heure travaillée pour le compte de l'employeur, conformément aux taux mentionnés à l'annexe "A", qui fait partie intégrante de la présente convention.

6.03 Si un salarié est temporairement transféré sur une tâche comportant un taux de rémunération inférieur à son taux de rémunération ordinaire, il conserve le taux de sa tâche normale pour une période maximale de trois (3) mois.

6.04 Un salarié qui est transféré d'une façon permanente sur une autre tâche, à sa propre demande, recevra le taux de la tâche en question immédiatement.

6.05 Si un salarié est temporairement transféré sur une tâche comportant un taux de rémunération supérieur à son taux de rémunération ordinaire, il recevra le taux de cette tâche.

6.06 S'il devient nécessaire d'ajouter une nouvelle classification, l'employeur établira un taux de salaire temporaire pour une durée maximale de trente (30) jours et en avisera le syndicat. Par la suite, il négociera un taux de salaire permanent avec le syndicat dans les trente (30) jours suivant la première période ci-dessus mentionnée. La rétroactivité sera payée à compter de la première journée ouvrable travaillée à cette nouvelle classification. S'il n'y a pas d'entente entre les parties pour établir un taux de salaire, le tout pourra être référé à un conseil d'arbitrage de différends, en se servant de la procédure d'arbitrage prévue à l'article 9 de la présente convention.

6.07 Les salariés recevront leur paie toutes les semaines par chèque, le jeudi après la journée normale de travail, qui suit la fin des deux (2) semaines précédentes de travail. Si le jour de paie est un jour chômé, la paie aura lieu le jour précédent. Pour les gains des salariés à forfait ils seront calculés d'après la quantité de bois mesuré, une fois par semaine, et la carte de pointage leur sera remise. Les détails suivants seront communiqués aux salariés avec leur paie:

- 1 - le nom de l'employeur;
- 2 - les nom et prénom du salarié;
- 3 - l'identification de l'emploi du salarié;
- 4 - la date du paiement et la période de travail qui correspond au paiement;
- 5 - le nombre d'heures payées au taux normal;
- 6 - le nombre d'heures supplémentaires payées avec la majoration applicable;

- 7 - la nature et le montant des primes, indemnités, allocations ou commissions versées;
- 8 - le taux du salaire;
- 9 - le montant du salaire brut;
- 10 - la nature et le montant des déductions opérées;
- 11 - le montant du salaire net versé au salarié;
- 12 - le total cumulatif des revenus et des déductions.

6.08 Il est entendu que tout salarié qui est congédié, renvoyé ou qui laisse son emploi de son propre gré, recevra son salaire gagné dans un délai de dix (10) jours.

6.09 Les salariés à forfait recevront une avance de cent trente dollars (130,00\$) par jour travaillé, payable une fois par semaine, en attendant que le bois soit mesuré.

ARTICLE 7 - SECURITE SYNDICALE

7.01 Tout salarié qui était membre du syndicat au moment de l'accréditation, qui le devient ou le redevient, doit demeurer membre pour la durée de cette convention.

7.02 Tous les salariés régis par la présente convention devront, sous peine de renvoi, joindre les rangs du syndicat dès la date d'embauchage.

7.03 Sous réserve des dispositions du Code du Travail, l'employeur prélève la cotisation mensuelle régulière due par le salarié et le droit d'initiation, s'il y a lieu, de la première paie de chaque mois et il remet chaque mois ladite cotisation au secrétaire-financier de la Section locale 3057.

7.04 Dans le cas d'un nouveau salarié, l'employeur déduira sur sa première paie la cotisation mensuelle régulière et le droit d'initiation, s'il y a lieu, après sa période de probation, et les déductions subséquentes se font telles qu'indiquées ci-dessus.

L'employeur indiquera, sur les relevés mensuels prévus à l'article 7.06, le nom, l'adresse et le numéro de téléphone des nouveaux salariés embauchés depuis le relevé précédent.

7.05 Le syndicat avise l'employeur, par écrit, du montant de la cotisation mensuelle et/ou du droit d'initiation à prélever du salaire de chaque salarié dont l'occupation relève de la compétence du syndicat. Si le montant de la retenue doit être modifié, le syndicat en avise l'employeur, par écrit, trois (3) semaines avant l'entrée en vigueur du nouveau taux.

7.06 La remise mensuelle des cotisations syndicales se fait au plus tard le dix (10) du mois suivant et l'employeur fournit en même temps au syndicat un relevé indiquant pour chaque mois le montant des retenues, ainsi que la liste par ordre alphabétique et le numéro d'assurance sociale de chacun des salariés à qui les déductions ont été faites. De plus, l'employeur inscrira le taux horaire de la classification de chaque salarié.

7.07 Sur réception d'un avis du syndicat, l'employeur retiendra le montant indiqué concernant l'arréage des cotisations syndicales du salarié et en fera la remise telle que stipulée.

7.08 Le montant total des cotisations syndicales payées par chaque salarié devra apparaître sur les feuillets T4 et TP4.

7.09 a) L'employeur devra congédier un salarié si:

- 1) Le salarié a été embauché à l'encontre d'une disposition de la convention collective;
- 2) Le salarié a participé, à l'instigation ou avec l'aide directe ou indirecte de son employeur ou d'une personne agissant pour ce dernier, à une activité contre l'association accréditée.

b) Quant le syndicat exige que l'employeur congédie un salarié d'après les termes de cette convention, le syndicat doit avertir l'employeur par écrit de ses raisons et cette lettre devra être envoyée par courrier recommandé. L'employeur se conformera à l'avis dans un délai de cinq (5) jours.

c) L'employeur ne pourra être tenu responsable de l'application de cet article en cas de poursuite judiciaire.

ARTICLE 8 - REPRESENTATION SYNDICALE

8.01 Le syndicat choisira, parmi les salariés membres, trois (3) officiers syndicaux pour chacune des opérations distinctes, dont l'un agira comme porte-parole pour chacune des opérations.

8.02 Un salarié pour pouvoir être membre du comité syndical devra avoir obtenu son statut de salarié régulier.

8.03 Le syndicat devra communiquer à l'employeur les noms de ses officiers syndicaux ainsi que le nom de ses membres sur les différents comités et le tenir au courant des changements des officiers ou des membres de ces comités avant que l'employeur ne soit obligé de les reconnaître. L'employeur devra, de son côté, aviser le syndicat du nom de ses contremaîtres.

8.04 Il est entendu et convenu que les officiers et les membres de ces comités syndicaux ont des devoirs à remplir au service de l'employeur. S'ils sont obligés de rencontrer les représentants de l'employeur au sujet d'un grief pendant les heures de travail, ils ne devront pas quitter leur poste sans obtenir au préalable, la permission de leur contremaître, en indiquant la durée approximative de leur absence et devront se rapporter également au contremaître dès leur retour au travail.

8.05 Le syndicat fournira à l'employeur une liste de ses représentants syndicaux dûment accrédités en date de la signature de cette convention et fera connaître immédiatement à l'employeur tout changement à cette liste.

8.06 Les représentants dûment accrédités du syndicat auront droit de visiter, sans nuire, les opérations de l'employeur se rapportant à cette convention et devront en aviser l'employeur au moment de leur arrivée.

ARTICLE 9 - PROCEDURE DE GRIEFS

9.01 Définition: Un grief se définit comme suit: toute mésentente relative à l'interprétation ou à l'application de la convention collective.

9.02 Un grief peut être soumis par le syndicat dans les quinze (15) jours de l'événement donnant lieu à la mésentente ou de la connaissance de l'événement dont la preuve incombe au syndicat. Le directeur des opérations aura dix (10) jours pour rendre sa réponse écrite.

9.03 Un grief peut également être soumis par un salarié dans les quinze (15) jours de l'événement ou de sa connaissance dont la preuve incombe au salarié, dans le cas où la mésentente a trait à l'application de la convention collective à son égard. Le surintendant devra rendre sa réponse écrite dans les dix (10) jours.

9.04 ARBITRAGE

Si le grief est soumis à l'arbitrage, l'autre partie est avisée par écrit dans les dix (10) jours suivant la réception de la décision rendue par le surintendant ou le directeur des opérations ou dans les dix (10) jours de l'expiration des délais mentionnés à l'article 9.02 ou 9.03.

9.05 Tout grief sera traité ou jugé par un arbitre unique à l'exception des griefs de congédiement qui seront traités par un tribunal d'arbitrage composé d'un arbitre assisté d'un assesseur désigné par l'employeur et d'un assesseur désigné par le syndicat.

9.06 a) Le tribunal d'arbitrage doit être formé dans les quinze (15) jours suivant l'avis de recourir à l'arbitrage et se compose d'un assesseur choisi par le syndicat, d'un assesseur choisi par l'employeur et d'un arbitre.

b) Dans tous les cas d'arbitrage, le représentant syndical et le représentant de l'employeur choisiront l'arbitre dans les délais mentionnés au paragraphe a) ci-dessus. Au cas où ceux-ci ne peuvent s'entendre sur le choix de l'arbitre, celui-ci sera nommé par le Ministre du Travail.

c) L'exécution de la décision doit s'effectuer dans les quinze (15) jours de la réception de cette dernière par l'employeur.

9.07 Chacune des parties paie les dépenses et honoraires de l'assesseur choisi par elle et partage, à parts égales, les dépenses et honoraires de l'arbitre.

9.08 La fonction du tribunal d'arbitrage ou de l'arbitre unique est d'interpréter et d'appliquer les stipulations de la convention. Le tribunal ou l'arbitre unique s'occupe seulement de chaque question telle que posée et il n'a aucun pouvoir de changer, ajouter à ou amender cette convention.

9.09 En cas d'avis, de suspension ou de congédiement, le tribunal d'arbitrage ou l'arbitre unique a juridiction de maintenir la sanction imposée, l'annuler, la modifier et/ou rendre toute décision jugée équitable dans les circonstances, y compris le remboursement de tout ou partie du salaire et autres bénéfices perdus, s'il y a lieu.

9.10 Les samedis, les dimanches, les jours de fête chômés et la période de vacances des personnes concernées ne sont pas compris dans les limites de temps ci-dessus mentionnées. Les limites de temps mentionnées ci-haut peuvent être prolongées après entente entre les parties.

9.11 GRIEF DE DIFFEREND

Les parties conviennent que lors d'un grief de différend prévu à la clause 6.06, la procédure de grief prévue dans la convention s'appliquera "mutatis mutandis" et l'arbitre aura plein pouvoir et juridiction pour juger ce genre de grief. Sa décision sera finale et liera les deux parties.

ARTICLE 10 - ANCIENNETE

10.01 a) Ancienneté: le mot "ancienneté" désigne le nombre d'années de service continu d'un salarié depuis son embauche.

b) Tout employé peut posséder trois (3) dates d'ancienneté comme suit:

1. Ancienneté de département:

L'ancienneté de département d'un employé est basée sur la durée de son service continu depuis l'obtention d'un poste permanent dans le département auquel il appartient ou dès qu'il a complété sa période de probation conformément aux dispositions de l'article 10.06.

2. Ancienneté de division:

L'ancienneté de division d'un employé est basée sur la durée de son service continu dans un ou plusieurs départements de la division de La Sarre.

3. Ancienneté de compagnie:

L'ancienneté de compagnie d'un employé est basée sur la durée de son service continu avec la compagnie Normick Perron Inc.

Note 1) Les départements sont les suivants:

- 1) Usine de sciage
- 2) Usine de rabotage
- 3) Usines de contreplaqué et panneaux gaufrés
- 4) Opérations forestières
- 5) Transport et garage

Note 2) La division La Sarre comprend les cinq (5) départements mentionnés dans la note 1.

Note 3) Un salarié ne peut accumuler de l'ancienneté dans plus d'un département.

10.02 a) Un salarié perd toute son ancienneté accumulée et les droits qui s'y rattachent:

1. s'il est congédié;
2. s'il quitte lui-même le service de l'employeur;
3. s'il refuse une offre d'emploi dans son occupation lors d'un rappel;
4. s'il ne se présente pas au travail après en avoir été avisé selon les dispositions de l'article 11.06;
5. s'il s'absente de son travail plus de deux (2) jours ouvrables consécutifs sans permission ou avertissement, exception faite d'une communication impossible.

10.03 a) En cas de mise à pied temporaire ou permanente, l'ancienneté de division s'accumule pendant une période de dix-huit (18) mois. Si un employé n'est pas rappelé ou ne revient pas au travail à l'intérieur d'un département au sein de la division durant cette période il perd son ancienneté de division.

b) En cas de mise à pied temporaire ou permanente l'ancienneté de département s'accumule pendant une période n'excédant pas dix-huit (18) mois consécutifs; si un employé n'est pas rappelé au travail durant cette période il perd son ancienneté de département.

c) En cas d'absence due à une maladie ou un accident non-indemnisable, le salarié continue d'accumuler son ancienneté pour une période de dix-huit (18) mois consécutifs; après cette période un salarié perd tous ses droits d'ancienneté.

d) En cas d'absence due à une maladie ou un accident indemnisable, le salarié continue d'accumuler son ancienneté tant et aussi longtemps qu'il n'est pas rétabli. L'employeur fera tout en son possible pour réintégrer un salarié accidenté en autant qu'il ait les capacités pour accomplir un travail au sein du département, comme le ferait normalement tout autre salarié.

10.04 Un salarié en congé autorisé pour affaires syndicales continue d'accumuler son ancienneté pendant toute la durée d'un tel congé.

10.05 L'employeur accorde un permis d'absence sans solde à tout salarié qui devient représentant syndical à plein temps, pour oeuvrer dans la section locale 3057 du syndicat canadien des travailleurs du papier pour une période maximale de trois (3) mois. Un avis d'une semaine devra être donné à l'employeur. Le salarié continue d'accumuler son ancienneté.

10.06 a) Un nouveau salarié est stagiaire jusqu'à ce qu'il ait complété trente (30) jours de travail cumulatifs à l'intérieur des quatre-vingt-quinze (95) derniers jours continus. A la fin de cette période, l'ancienneté du salarié est établie et devient effective depuis la première journée d'emploi. Pendant cette période, le salarié peut être remercié de ses services pour quelque raison que ce soit à la seule discrétion de l'employeur. Il est entendu qu'il ne peut se prévaloir de la procédure de règlement des griefs relativement à son congédiement. Dans les cas de plaintes reliées aux articles 5 et 6 seulement, il peut se prévaloir des dispositions de l'article 9.

b) Il est entendu qu'un salarié qui a déjà complété sa période de probation dans un département n'a pas d'autres périodes de probation à compléter dans un autre département.

10.07 Un salarié qui après avoir été promu à une fonction non couverte par la présente convention collective, se voit confier à nouveau une fonction couverte par ladite convention, reprend son rang sur la liste d'ancienneté comme s'il y était toujours apparu, à la condition qu'il ne se soit pas écoulé plus de trois (3) mois en dehors de l'unité de négociations. Après cette période, l'ancienneté accumulée comme salarié ne compte plus.

10.08 a) L'employeur envoie au syndicat, par courrier, aux mois de janvier, avril, juillet et octobre, la liste des salariés pour fins de mouvement de main-d'oeuvre, ladite liste comprenant le nom et l'ancienneté de tous les salariés assujettis à cette convention. Cette liste est également affichée au tableau afin que les salariés en prennent connaissance. Cette liste est également envoyée au comité syndical.

b) S'il y a erreur sur la liste d'ancienneté, l'employé pourra la faire corriger en tout temps; il appartient aux salariés concernés de fournir la preuve pour corriger les erreurs sur la liste.

ARTICLE 11 - MOUVEMENT DE MAIN-D'OEUVRE

11.01 a) L'employeur reconnaît le principe de l'ancienneté de département dans les cas de promotion, mutation, mise à pied temporaire ou permanente, rappel, emploi vacant temporaire ou permanent, nouvel emploi et la répartition équitable du surtemps. La priorité est accordée au salarié qui a le plus d'ancienneté de département en autant qu'il rencontre les exigences normales de la tâche.

b) Une promotion veut dire un changement permanent de tâche comportant un taux égal ou supérieur.

c) Exceptionnellement lors de l'ouverture des opérations après la fermeture totale le rappel au travail s'effectuera sans qu'un salarié puisse déplacer un autre salarié moins ancien si tel déplacement serait pour une période de dix (10) jours ouvrables ou moins sauf si le salarié effectue la même tâche.

Exceptionnellement lors de la fermeture totale des opérations les salariés plus anciens ne pourront déplacer un salarié moins ancien en autant que la fermeture totale s'effectue en dedans de quinze (15) jours ouvrables des premières mises à pied. Cette disposition ne s'applique pas au salarié qui effectue la même tâche.

Lors de la fermeture totale le jour qui marque le début du délai prévu au paragraphe précédent est le jour où l'employeur commence à mettre à pied des opérateurs de bûcheuse.

Lors de la réouverture après la fermeture totale le jour qui marque le début du délai prévu au premier paragraphe de la présente clause est le jour où l'employeur commence à rappeler des opérateurs de bûcheuse.

Définition du terme fermeture: action par laquelle l'employeur décide de fermer ses opérations de façon temporaire ou permanente et par laquelle l'employeur doit effectuer le débusquage de tous les arbres coupés et l'ébranchage de tous les arbres débusqués et coupés sauf dans les cas fortuits et force majeure.

Nonobstant les dispositions du présent article les salariés possédant le plus d'ancienneté pourront déplacer les salariés moins anciens qui effectuent du débusquage avec une débusqueuse à câble.

Sauf en cas de cas fortuit et force majeure, le salarié qui possède les exigences normales de la tâche et qui n'a pas effectué un déplacement qui aurait pu être fait selon la présente clause sera rémunéré pour les jours de travail ainsi perdus.

11.02 a) Lorsqu'il s'agit de remplir des emplois vacants temporairement ou permanents ou de nouveaux emplois, avant d'embaucher de nouveaux salariés, l'employeur devra donner priorité au salarié le plus ancien du département concerné en autant qu'il rencontre les exigences normales de la tâche.

11.04 a) A moins de circonstances incontrôlables, les salariés devant être mis à pied en sont avisés par l'employeur cinq (5) jours à l'avance. Le même avis est envoyé au président du syndicat.

b) Lors de mise à pied ou de réduction de personnel, un salarié pourra, sans perte d'ancienneté ou d'autres avantages, refuser un poste autre que dans sa classification. Par ailleurs, le salarié qui refuse un poste autre que dans sa classification ne pourra déplacer le salarié qui aura obtenu le poste offert.

c) Lors d'une mise à pied ou fermeture d'un poste dans un département le salarié concerné peut déplacer un autre salarié ayant moins d'ancienneté de département que lui, en autant qu'il rencontre les exigences normales de la tâche.

11.05 Les salariés désirant terminer leur emploi doivent aviser l'employeur deux (2) jours à l'avance.

11.06 Lors de rappels, un salarié est avisé selon l'une ou l'autre des façons suivantes:

a) Par écrit - dix (10) jours avant la date à laquelle il doit se présenter au travail, à sa dernière adresse connue avec copie de la convocation au syndicat. Le salarié doit accuser réception de cet avis quatre (4) jours avant la date d'ouverture et se présenter au travail à la date spécifiée, à moins que d'autres arrangements n'aient été faits par écrit;

b) Par téléphone ou tout autre moyen de communication, si une situation exceptionnelle se présente et exige un moyen de communication plus expéditif. Si un salarié n'a pu être rejoint on appliquera la procédure prévue à l'article 11.06 a).

11.07 Dans le cas de diminution des opérations ou de mise à pied temporaire, l'employeur consent à garder à son emploi le président du syndicat, à condition que celui-ci puisse faire le travail.

11.08 Dans l'éventualité de changements technologiques, changements de méthode d'opération ou nouvelle méthode d'opération qui entraîneraient des mises à pied ou des réductions d'effectifs pour une période supérieure à un (1) mois, le salarié affecté qui effectue un déplacement ou qui postule sur un poste aura droit à une période d'entraînement de dix (10) jours. L'employeur s'engage à préciser dans l'avis prévu à l'article 11.04 la durée prévisible de la mise à pied et entreprendra l'entraînement dès le début de la période de mise à pied le cas échéant. Un salarié qui ne peut se qualifier à la suite de son entraînement pourra se prévaloir de son ancienneté pour déplacer un autre salarié moins ancien que lui en autant qu'il rencontre les exigences normales de la tâche.

b) Les emplois nouveaux et les emplois vacants temporaires de plus de dix (10) jours ouvrables consécutifs connus à l'avance ou les emplois permanents seront affichés au tableau d'affichage du département concerné dans les deux (2) jours ouvrables suivant l'ouverture de l'emploi vacant, temporaire ou permanent ou de la nouvelle tâche, pour une période de sept (7) jours de calendrier, et une copie de l'avis sera remise au président du syndicat.

L'avis fournira les renseignements suivants:

1. le titre
2. les exigences normales pour le poste
3. l'endroit.

c) Les salariés du département concerné intéressés à postuler ces emplois devront poser leur candidature par écrit sur le document à cet effet pendant la période d'affichage.

d) Tout emploi vacant, temporaire ou permanent, et les nouveaux emplois sont comblés selon l'ancienneté du département à même le groupe d'applicants qui rencontrent les exigences normales de la tâche selon les dispositions de l'article 11.01 a) de cette convention. Les salariés qui ont appliqué et qui rencontrent les exigences normales de la tâche ont alors droit à une période d'entraînement de dix (10) jours ouvrables, par ordre d'ancienneté, pour se qualifier sur la tâche jusqu'à ce que le poste soit comblé, ou une période plus longue après entente mutuelle. Un salarié a droit de retourner à son emploi précédent, sans perte d'ancienneté ou d'autres bénéfices durant la période d'entraînement.

e) Lorsqu'un poste ne peut être comblé à l'intérieur d'un département parce qu'aucun salarié du département concerné ne postule ou ne peut se qualifier selon les dispositions de la clause 11.01 a), ce poste devient ouvert pour les salariés des autres départements qui sont en mise à pied et dont leur nom figure sur la liste d'ancienneté de division. Le poste sera accordé au salarié qui possède le plus d'ancienneté de division en autant qu'il rencontre les exigences normales de la tâche.

f) Lorsque la liste de rappel d'ancienneté de département est épuisée, l'employeur devra prioritairement rappeler les salariés possédant le plus d'ancienneté de division avant d'embaucher de nouveaux salariés, en autant qu'ils rencontrent les exigences normales de la tâche.

11.03 L'employeur s'engage à mettre en place un mécanisme d'entraînement de façon à assurer une relève adéquate aux différentes fonctions. Peu importe que ces programmes soient faits en collaboration avec différents ministères, l'employeur donnera la priorité aux salariés qui sont les plus anciens en autant qu'ils rencontrent les exigences normales pour être entraînés sur la fonction.

11.09 OPERATIONS ANNUELLES

a) L'employeur planifiera ses opérations de manière à assurer une exploitation aussi continue que possible afin de:

1. Réduire les mises à pied temporaires;
2. Favoriser le plein emploi;
3. Eviter l'embauche de salariés occasionnels;

b) Dans cette perspective, l'employeur avisera le syndicat par écrit au mois de mars de ses prévisions annuelles quant à la quantité de bois à être coupé trimestriellement.

c) L'employeur s'engage à ce que le nombre de salariés requis pour effectuer 60% des travaux de coupe servant à approvisionner ses usines et couverts par le certificat d'accréditation travaillent sur une base annuelle et régulière.

Ce 60% n'inclut pas les travaux de coupe alloués à des coopératives.

Cependant si des circonstances survenaient pouvant sensiblement réduire ou suspendre les opérations de l'employeur tel que grève, lock-out, incendie, accident, force majeure ou toute autre cause hors de son contrôle incluant la chute des prix du bois de sciage et/ou une situation de mévente des copeaux, le présent article sera suspendu pour la durée d'un tel événement. Dans un tel cas, l'employeur pourra reviser ses prévisions pour le reste de l'année et l'alinéa C s'applique alors en fonction de ses nouvelles prévisions.

11.10 L'employeur convient qu'il ne pourra confier des travaux de coupe de bois à des coopératives, exception faite et jusqu'à un maximum de 35% du volume de coupe de l'usine de sciage.

Les parties conviennent que le feuillu (tremble et bouleau) se retrouvant à l'intérieur des opérations de coupe de la coopérative conformément à l'alinéa précédent peut être coupé en surplus de maximum de 35% ci-haut mentionné.

11.11 a) Pour ses opérations forestières, Secteur Nord de La Sarre, l'employeur maintient, en opération, trente (30) débusqueuses étant sa propriété sauf en cas de diminution de ses opérations alors que ce nombre pourrait diminuer de par l'application de l'ancienneté ou en cas de pénurie de main-d'oeuvre ou de changement technologique nécessitant un nombre total de machine inférieur à 30 pour les opérations ci-haut mentionnées. Lesdites débusqueuses seront réparties équitablement entre les deux opérations soit de Villebois et Wawagosic ou selon les besoins des opérations.

b) Nonobstant l'article 14.08, les salariés affectés seront payés jusqu'à concurrence de trois (3) journées aux conditions prévues à 14.08 et ce, si une machine brise et que l'employeur ne peut fournir une machine de remplacement. Il est entendu que les conditions prévues au troisième paragraphe de 14.08 s'appliquent également aux deuxième et troisième journées.

11.12 a) En cas de congédiement d'un salarié-proprétaire d'équipement forestier, ce dernier pourra choisir de laisser son équipement au service de l'employeur en désignant un opérateur qualifié et ce, tant qu'une décision arbitrale n'aura été rendue le tout sujet à l'application de l'ancienneté en cas de diminution des opérations.

Il en sera de même pour le salarié-proprétaire d'équipement forestier victime d'accident compensable ou non.

L'employeur ne sera pas tenu de garder à son service l'équipement forestier d'un salarié-proprétaire congédié pour vol, fraude ou vandalisme.

Le salarié-proprétaire d'équipement forestier pourra se rendre sur les lieux des opérations pour vérifier son équipement, une fois par semaine ou à la demande de l'opérateur. Il devra en aviser, dès son arrivée, le contremaître.

b) En cas de diminution des opérations, le salarié-proprétaire de plusieurs équipements forestiers dont l'employeur ne peut fournir du travail pour tous ses équipements peut demander d'être mis à pied, ce qui n'est pas refusé.

Le salarié-proprétaire d'équipements forestiers doit communiquer sa décision, par écrit, à l'employeur dans les dix (10) jours suivant la dernière mise à pied l'affectant et ne quitte pas le chantier avant vingt (20) jours ouvrables de la réception, par l'employeur, de l'avis ci-dessus mentionné.

Les opérateurs affectés par la décision du salarié-proprétaire peuvent également demander d'être mis à pied, ce qui n'est pas refusé.

Les salariés conservent les bénéfices relatifs aux mises à pied concernant l'ancienneté et le rappel. Cependant l'employeur n'est pas tenu, lors d'un rappel, de rappeler le salarié-proprétaire et les opérateurs concernés tant qu'il ne peut fournir du travail à l'ensemble des équipements forestiers du salarié-proprétaire, tenant compte de son ancienneté.

ARTICLE 12 - VACANCES ET CONGES PAYES

12.01 L'ancienneté de compagnie prévaut pour établir la durée de service continu servant à déterminer le nombre de jours ou de semaines de vacances ainsi que l'indemnité qui s'y rattache.

12.02 La durée et le pourcentage des vacances d'un salarié sont basés sur le nombre d'années de service continu d'un salarié au 1er juin de l'année en cours.

12.03 Tout salarié régi par la présente convention a droit à des vacances chômées et payées sur la base de ses gains bruts gagnés au cours de la période s'étendant du 1er mai d'une année au 30 avril de l'année suivante, selon la base suivante:

<u>DUREE DE SERVICE</u>	<u>CONGE</u>	<u>INDEMNITE</u>
1 jour à 1 an	1 jour de congé par mois jusqu'à concurrence de dix (10) jours.	4 %
1 an et 2 ans	10 jours	5 %
3 ans et 4 ans	10 jours	6½%
5 ans à 8 ans	15 jours	7 %
8 ans à 15 ans	15 jours	8 %
15 ans à 20 ans	20 jours	9 %
20 ans et plus	20 jours	9½%

12.04 La paie de vacances est calculée en multipliant le taux horaire régulier de l'employé par la moyenne d'heures normalement travaillées, soit quarante (40) heures ou quarante-cinq (45) heures selon l'horaire pour chaque semaine de vacances auxquelles il a droit, mais en aucun temps, il ne reçoit moins que le pourcentage auquel il se qualifie selon l'article 12.03 le plus avantageux des deux est accordé au salarié. Cependant, si un salarié a été mis à pied plus de trois (3) mois durant l'année de référence, c'est le pourcentage qui doit s'appliquer.

12.05 La compagnie pourra cesser la production durant la période estivale pour une période de pas moins de deux (2) semaines consécutives pour permettre aux employés de prendre leurs vacances. Dans ce cas, la compagnie devra aviser le syndicat et la président par courrier recommandé au plus tard le 1er avril. Après qu'un tel avis aura été envoyé la compagnie ne pourra changer la façon dont les vacances seront prises. Si tel avis n'a pas été donné au syndicat, les vacances seront prises tel que prévues aux articles 12.05 c) et suivant.

b) La période estivale est définie comme étant du dernier lundi de juin au 1er septembre.

c) Tous les salariés régis par la convention collective de travail pourront prendre leurs vacances entre le 1er mai d'une année au 30 avril de l'année suivante après qu'ils auront complété leur année de référence.

d) L'employeur devra afficher au plus tard le 1er avril la liste des employés par ordre d'ancienneté avec l'éligibilité en semaine ou en jour de vacances pour lesquels il s'est qualifié.

e) Les employés devront cédule leurs semaines de vacances en deux (2) choix par ordre d'ancienneté.

f) Le 1er choix se fera comme suit:

Tous les employés devront choisir par ordre d'ancienneté un maximum de deux (2) semaines de vacances consécutives avant le 21 avril et la compagnie devra afficher une cédule finale et complète avant le 1er mai pour cesdites vacances.

g) Le 2e choix se fera comme suit:

Les employés devront choisir par ordre d'ancienneté toutes les autres semaines non cédulées, ce choix devra s'effectuer du 1er au 30 mai et la compagnie devra afficher la cédule finale et complète avant le 15 juin.

h) Durant la période estivale la compagnie devra accorder à pas moins de six (6) salariés à la fois le droit de prendre leurs vacances simultanément.

i) En dehors de la période estivale la compagnie devra accorder à pas moins de trois (3) salariés à la fois le droit de prendre leurs vacances simultanément.

12.06 Tous les salariés régis par la présente convention ont droit à une journée chômée et payée à chacun des congés statutaires suivants, à condition de remplir les exigences énoncées ci-après:

Jour de l'An;	1er lundi d'août;
Lendemain du Jour de l'An;	Fête du travail;
Vendredi Saint;	Action de Grâces;
Lundi de Pâques;	Noël;
Fête nationale des Québécois;	Lendemain de Noël;
Confédération;	Un congé flottant.

12.07 Si l'un ou l'autre de ces congés survient un samedi ou un dimanche, le jour ouvrable qui suit ou précède la fête doit être considéré comme étant un congé. Si le congé survient au milieu de la semaine, il pourra

également, après entente entre les parties, être reporté au vendredi qui précède ou au lundi qui suit la fête, selon le désir majoritaire des salariés et le syndicat avisera l'employeur trente (30) jours à l'avance à défaut d'entente l'employeur la fixera.

12.08 Pour être éligible aux congés chômés et payés, le salarié doit avoir complété sa période de probation. Le salarié qui était au travail au moins un jour dans les deux (2) jours précédant immédiatement la fête et qui se présente au travail dans les deux (2) jours suivant immédiatement la fête a droit à son jour de fête.

Le salarié qui a complété sa période de probation et qui a effectué au moins une journée dans les trente (30) jours précédant la fête a droit à son congé payé si:

- il est en congé autorisé;
- il est mis à pied;
- il est absent à cause de maladie ou d'accident.

12.09 Le salarié qui aura une année d'ancienneté au 30 juin de chaque année aura droit à un congé flottant par année. Le salarié ayant droit à ce congé peut le prendre quand il le désire sur avis d'une semaine et compte tenu de l'ancienneté lorsque applicable.

12.10 Si une journée de fête survient dans la semaine de vacances du salarié, celui-ci recevra une journée additionnelle chômée et payée pour son jour de fête, à la première paie après les vacances.

12.11 L'indemnité pour ces congés chômés et payés sera l'équivalent de neuf (9) heures de travail au taux régulier de la classification du salarié dont la semaine normale de travail est de quarante-cinq (45) heures, et de huit (8) heures, au même taux pour le salarié dont la semaine normale est de quarante (40) heures.

12.12 CONGES DE DECES:

a) Lors du décès du conjoint ou d'un enfant, le salarié régulier aura droit à cinq (5) jours de congés chômés et payés.

b) Advenant le décès d'un membre ou simultanément de plus d'un membre de sa famille, un salarié qui a acquis son statut de salarié régulier a droit à trois (3) jours de congés chômés et payés. Par membre de la famille on entend: le père, la mère, le frère, la soeur, le beau-frère, la belle-soeur, le beau-père, la belle-mère et les grands-parents des deux (2) conjoints.

c) Lors du décès d'un petit-enfant du salarié régulier ledit salarié a droit à un (1) jour de congé chômé et payé.

d) Les congés chômés et payés mentionnés à l'article 12.12 a), b), c) doivent être pris en dedans d'une période de sept (7) jours de calendrier de la date du décès.

12.13 CONGES SPECIAUX:

L'employeur accorde, à pas plus de trois (3) salariés à la fois et ne faisant pas partie de la même classification, un permis d'absence, sans paie, pour s'occuper d'affaires syndicales. Ceux-ci devront en aviser l'employeur au moins trois (3) jours à l'avance. Les absences ainsi permises ne devront pas dépasser deux (2) semaines et les salariés continuent d'accumuler leur ancienneté conformément aux dispositions de la clause 10.04 de la présente convention.

12.14 CONGES DE MARIAGE ET CONGES DE NAISSANCE:

Un salarié ayant complété sa période de probation, aura droit à une journée chômée et payée dans les cas suivants, qu'il s'agisse d'un jour ouvrable ou non à l'occasion:

1. son mariage;
2. la naissance de son enfant ou l'adoption d'un enfant.

ARTICLE 13 - COMITES

13.01 COMITE DE GRIEFS:

a) Le comité de grief composé d'un maximum de trois (3) employés réguliers choisis par le syndicat est reconnu par la compagnie comme représentant autorisé du syndicat pour s'occuper de tous les griefs, selon les dispositions de l'article 9 "Procédures de griefs et arbitrage". Si le comité syndical de griefs le juge nécessaire, le plaignant pourra aussi assister à la rencontre où son grief est discuté et dans le cas d'un grief collectif, un (1) salarié concerné parmi les personnes visées pourra dans les mêmes conditions assister à la rencontre.

b) Les réunions de la compagnie et du comité de griefs se tiennent aux heures occasionnant le moins de pertes de temps à la compagnie et aux membres du comité.

c) La compagnie dédommage les membres du comité s'il y a perte de salaire, en relation avec des assemblées de griefs mentionnées en 13.01 b).

13.02 COMITE D'INTERET MUTUEL:

a) Un comité d'intérêt mutuel est formé pour étudier et discuter des questions concernant le bien-être économique et social des parties à la convention. Ce comité ne discutera pas de matières qui sont ou qui peuvent devenir des griefs et n'essaiera pas de négocier des changements ou modifications à cette convention.

b) Le comité comprendra trois (3) membres choisis par la compagnie, et trois (3) membres choisis par le syndicat. L'une ou l'autre des parties peuvent changer n'importe quel de ses membres à sa discrétion, et devra en aviser l'autre partie au moins cinq (5) jours avant toute réunion.

c) Ce comité rencontrera tel que requis à une date cédulée d'avance par les parties, au moins une fois par trois (3) mois ou à la demande de l'une ou l'autre des parties, au plus une (1) fois par mois. Les réunions de ce comité se tiennent aux heures occasionnant le moins de pertes de temps à la compagnie et aux membres du comité. La compagnie dédommage les employés membres de ce comité, s'il y a perte de salaire, en relation avec les réunions de ce comité.

d) Si un membre du comité d'intérêt mutuel assiste à une réunion de son comité dûment convoquée avec la compagnie, en dehors de ses heures régulières de travail, il lui est payé le taux régulier à temps simple pour la durée de la réunion.

13.03 COMITE DE SECURITE:

a) Tel que prévu dans la loi sur la santé et la sécurité du travail, la compagnie et le syndicat coopèrent afin de prévenir les accidents et les maladies industrielles et prendront les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et le bien-être à tous les employés.

b) Les membres de ce comité représentant les travailleurs ne subissent aucune perte de salaire du fait qu'ils assistent aux réunions de ce comité.

c) Si un membre du comité de santé et sécurité assiste à une réunion de son comité dûment convoquée avec la compagnie, en dehors de ses heures régulières de travail, il lui est payé le taux régulier à temps simple pour la durée de la réunion.

ARTICLE 14 - CONDITIONS GENERALES

14.01 L'employeur s'engage à placer des trousse de premiers soins aux endroits stratégiques, recommandées par le Comité de Sécurité et acceptées par les parties, et à en vérifier le contenu chaque semaine.

14.02 a) L'employeur fournira gratuitement une assurance couvrant les pertes occasionnées par le feu de tous les effets personnels du salarié, jusqu'à un maximum de six cents (600,00\$) dollars. L'employeur fournira une assurance couvrant les pertes occasionnées par le feu de tous les outils ou scies mécaniques requis par l'homme de métier, à leur pleine valeur, lorsqu'ils sont sur la propriété de l'employeur;

b) Il est entendu que l'assurance pour les scies mécaniques et outils s'appliquera seulement si ceux-ci sont entreposés aux endroits désignés sous le contrôle de l'employeur;

c) Les dommages causés aux scies mécaniques du salarié et dûs à la négligence de l'employeur seront remboursés par l'employeur, tenant compte de leur dépréciation.

14.03 Les salariés autres que les hommes de métier et d'entretien ne sont pas tenus de fournir un coffre d'outils, ce qui n'exclut pas la nécessité pour les salariés possédant une scie mécanique d'avoir des outils nécessaires à leur travail.

14.04 L'employeur fournira des camps portatifs avec chauffage, ou bien celui-ci fournira des camps préfabriqués à chaque équipe. Lorsque l'employeur fournira des camps préfabriqués, l'équipe sera rémunérée par montant forfaitaire de \$75,00 dollars pour assembler ces camps préfabriqués, selon les plans de l'employeur et celui-ci fournira un système de chauffage; de plus, lesdits abris seront munis de trousse de premiers soins.

14.05 Dans tous les camps de coupe, il y aura un inventaire des pièces principales les plus fréquemment utilisées pour les trois (3) marques les plus utilisées de scies mécaniques dans l'opération.

La liste de ces pièces sera affichée dans chaque chantier. La gazoline pour la scie mécanique sera vendue au prix coûtant.

14.06 L'employeur remplace sans frais, les limes rondes et plates détériorées par l'usage normal, sur présentation de telles pièces.

14.07 a) Chaque bloc de bois sera divisé par largeur de 180 mètres avec une longueur maximale de 375 mètres et numéroté. Les équipes changeront de bloc selon l'ordre établi. Aucun salarié ne pourra refuser de couper dans un bloc sous prétexte que le bois est vilain. Pour les essences feuillues, l'employeur se réserve le droit de choisir la méthode de coupe et de débusquage répondant le mieux aux restrictions imposées au chargement par la méthode de constructions des chemins de gravier en vigueur dans les chantiers de l'employeur. La préférence de couper tout le bois dans son bloc sera donnée à l'équipe, en autant qu'elle rencontre les normes établies par l'employeur.

b) Dans les opérations dites "mécanisées", les débusqueuses seront identifiées à une abatteuse et seront directement reliées aux blocs de bois abattus par cette abatteuse. Dans le but d'éviter des pertes de temps, si une pénurie et un surplus de bois arrivent en même temps derrière deux (2) abatteuses, le contremaître pourra autoriser un transfert temporaire d'une ou plusieurs débusqueuses d'une abatteuse à l'autre.

14.08 Lorsque, dans les opérations mécanisées ou conventionnelles une machine brise le(s) salarié(s) affecté(s) par le bris sera (seront) payé(s) la première journée de bris pour la différence d'heures entre les heures à la pièce et celles de l'horaire de la journée de travail.

Les salariés à taux horaire seront payés pour le reste de leur quart de travail.

Toutefois, un salarié peut être requis de faire un autre travail pour compléter la journée durant laquelle le bris s'est produit; s'il refuse de faire ce travail, il perd son droit aux dispositions ci-dessus.

Lorsqu'un des salariés concernés sera le propriétaire de la machine brisée, celui-ci pourra effectuer la réparation de ladite pièce d'équipement et il sera rémunéré de la même façon que ci-haut mentionnée si le mécanicien n'est pas disponible.

14.09 La compagnie s'engage à fournir le gîte et le couvert pour les opérations de Wawagasic au taux de \$20.00 par semaine pour la première et la deuxième année de la convention, 25.00\$ par semaine pour la troisième année et 30.00\$ par semaine pour la dernière journée de la convention.

Ces taux sont également applicables aux autres endroits où le gîte et le couvert sont fournis.

14.10 a) Il est convenu que la compagnie effectuera gratuitement le transport des travailleurs rémunérés à forfait par autobus, le départ de ce moyen de transport s'effectuera à partir de La Sarre. Les heures de départ seront les suivantes: soit à 6:30 heures de La Sarre pour la montée en forêt et le départ de la forêt pour le retour s'effectuera à 16:30 heures.

b) La compagnie fournira gratuitement le transport des opérateurs de bûcheuses, ébrancheuses et autres équipements motorisés.

c) En ce qui concerne les opérations de Villebois et Val Paradis, le choix de la route se fera par la majorité des salariés.

d) Ces autobus seront munis de sièges adéquats, de portes de sortie d'urgence, de porte-outils pour transporter en sécurité les outils et les bidons d'essence et ils seront également munis d'un chauffage adéquat et d'un radio émetteur. Les autobus seront conduits par un chauffeur licencié, lequel sera rémunéré à son taux régulier pour le temps nécessaire au transport.

e) Pour les opérations itinérantes, il y aura un transport par autobus partant de La Sarre pour se rendre au lieu des opérations. Si le salarié accepte à la demande de l'employeur de fournir son propre véhicule, il recevra 0,23\$/kilomètre pour la première année, 0,24\$/kilomètre pour la deuxième année et 0,25\$/kilomètre pour la troisième année de la convention.

14.11 Les opérateurs de débusqueuses, qui voyageront de 0 km à 10 km recevront une allocation de cinq dollars (5.00\$) par jour pour la première année de la convention, six dollars (6.00\$) par jour pour la deuxième année et sept dollars (7.00\$) par jour pour la troisième année.

Les opérateurs ne seront pas tenus de parcourir des distances supérieures à 10 km mais s'ils acceptent, ils seront payés au taux horaire de leur classification.

14.12 Lorsque le gîte et le couvert ne sont pas fournis, le temps de transport pour les salariés à taux horaire sera rémunéré comme suit à partir du lieu de localisation des usines ou de n'importe quel point d'embarquement sur la route usuelle conduisant aux opérations, selon le trajet le plus court:

0	à	35 milles:	Nil
35	à	45 milles:	2.50\$ par jour
45	à	55 milles:	5.00\$ par jour
55	à	65 milles:	7,50\$ par jour
65	à	75 milles:	10.00\$ par jour.

Au-delà de 75 milles le gîte et le couvert seront fournis aux taux mentionnés à l'article 14.09.

14.13 a) Tout changement de méthode d'opération ne pourra être fait à moins que les salariés concernés n'en soient avisés trente (30) jours ouvrables à l'avance.

b) Les salariés concernés de même que les autres salariés pourront se prévaloir de leur ancienneté soit pour demeurer sur le même genre d'opération auquel ils étaient affectés ou pour choisir de travailler sur le nouveau genre d'opération résultant du changement de méthode.

c) Les dispositions de 11.01 a) s'appliqueront, cependant dans le cas d'un nouveau genre d'opération, le salarié aura droit à deux (2) semaines d'entraînement afin de se qualifier.

d) Si un tel changement de méthode d'opération crée un surplus de personnel, les salariés les moins anciens seront alors mis à pied, sujet à rappel, conformément à la clause 11.06 de la présente convention. La même procédure s'appliquera lors de changement technologique.

14.14 L'employeur maintiendra ses chemins d'accès en forêt en bonne condition lorsqu'ils seront utilisés.

14.15 a) En aucun temps le bois non mesuré ne pourra être transporté de la place d'empilement sans que le salarié ait reçu le bordereau de mesurage de cette place d'empilement. L'employeur doit utiliser le bordereau de mesurage identifié en annexe.

b) Le mesurage du bois s'effectuera en forêt.

c) Il ne pourra y avoir aucun changement au bordereau de mesurage identifié en annexe, ni à la méthode de mesurage prévue au paragraphe "b" ci-dessus.

d) Si l'employeur effectuait par erreur le transport de bois non mesuré, il devra rémunérer le salarié, après entente sur la quantité, selon le prix moyen de bois mesuré la semaine précédente.

14.16 En ce qui concerne l'abattage, toutes les machines opéreront sur le même chemin suivant les besoins des opérations.

14.17 L'employeur vendra l'essence (fuel, gaz et huile) au prix coûtant dans ses secteurs de coupe.

14.18 La cuisine du camp Wawagosic sera équipée d'un système de ventilation adéquat.

14.19 Lorsque le contremaître fait travailler un salarié dans un bloc excessivement mou, le salarié ainsi touché pourra demander une rencontre avec le surintendant ou son remplaçant et un membre du comité syndical. Si la rencontre n'a pas eu lieu dans les deux (2) jours où le salarié le demande, celui-ci pourra alors changer de bloc de bois.

14.20 ASSURANCE-GROUPE

Assurance-vie

Assurance en cas de perte de la vie: 15,000\$
Assurance en cas de perte accidentelle de la vie:
30,000\$
Assurance-vie des personnes à charge
Conjoint 4,000\$ enfant 2,000\$

Assurance-salaire incapacité courte durée

Les prestations payables sont égales à 60% du salaire hebdomadaire du salarié jusqu'à concurrence du maximum de la rémunération assurable établie par le régime d'assurance-chômage du Canada.

Les prestations hebdomadaires sont payables à partir:

a) du premier jour en cas d'hospitalisation jusqu'à concurrence de 26 semaines;

- b) du premier jour en cas d'accident non occupationnel jusqu'à concurrence de 26 semaines;
- c) du huitième jour en cas de maladie jusqu'à concurrence de 26 semaines.

Assurance-salaire incapacité longue durée

Les prestations payables sont 60% du salaire mensuel du salarié jusqu'à un maximum de 1,000\$ par mois. Ces prestations sont payables après la 26e semaine d'arrêt jusqu'à 65 ans.

Assurance-maladie polyclinique

Rembourse 100% du prix des prescriptions moins une franchise de 25\$ annuelle par employé.

Rembourse 15\$ par visite chez le chiropraticien maximum de 20 visites annuelles par personne par famille.

Admissibilité

Les salariés à plein temps deviennent admissibles à l'assurance après avoir accompli trois (3) mois de service effectif continu.

Partage du coût de la prime

La participation de l'employeur audit plan d'assurance-groupe représente de 60% du coût de la prime pour la première année, 70% la deuxième année et 70% la troisième année.

Tenant compte des bénéfices accordés les salariés autorisent l'employeur à conserver le plein retour du crédit prime de l'assurance-groupe et des crédits de l'assurance-chômage s'il y a lieu.

L'administration

Il est entendu que le choix de la compagnie d'assurance, ainsi que l'administration du plan d'assurance négocié, relèveront de l'employeur.

Le régime, sommairement décrit ci-haut, sera administré conformément aux termes et aux conditions de la police-maîtresse de l'assureur laquelle fait partie de cette convention.

14.21 Il est entendu que les propriétaires d'équipement ne peuvent effectuer aucun travail de production les fins de semaine, en dehors des heures normales de travail ou pour remplacer un salarié absent.

14.22 La compagnie en cas d'insolvabilité ou de faillite de l'un de ses contracteurs, garantit le paiement de salaire demeuré impayé selon les taux prévus à la convention collective en autant que le salarié concerné ait avisé par écrit la compagnie, dans les trente (30) jours de l'échéance du salaire dû.

ARTICLE 15 - AFFICHAGE

15.01 L'employeur mettra à la disposition du syndicat un tableau d'affichage officiel par chantier s'il y a lieu.

Aucun avis ne devra être affiché ailleurs que sur les tableaux d'affichage officiels. Ces avis traiteront d'informations syndicales et sociales et seront affichés par les membres du Comité syndical.

ARTICLE 16 - DROITS ACQUIS

16.01 Le(s) salarié (s) qui bénéficie(nt) de traitements, salaires et conditions de travail ou tout autre avantage non prévus dans la présente convention continue(nt) à bénéficier des mêmes traitements, salaires, conditions de travail ou autres.

Advenant le cas où l'employeur confie l'une ou plusieurs de ses opérations à un ou des contracteurs, tous avantages ou bénéfices excédentaires qui pourraient être consentis par le ou les contracteurs seront sa seule responsabilité et n'engageront en rien l'employeur cette dernière n'étant en tout temps liée que par les dispositions de la présente convention collective.

ARTICLE 17 - DISCIPLINE

17.01 DROIT DE DISCIPLINE

Tout représentant de l'employeur ayant un pouvoir de surveillance peut imposer des mesures disciplinaires.

17.02 CAUSE JUSTE ET FARDEAU DE LA PREUVE

a) Aucune mesure disciplinaire sous forme d'avis disciplinaire, de suspension ou de congédiement ou sous toute autre forme n'est imposée à un salarié sans cause juste, raisonnable et suffisante et sans que lui soit remis au préalable ou au plus tard deux (2) jours suivant la mesure appliquée, un avis écrit indiquant les motifs pour lesquels une mesure disciplinaire est imposée.

b) Lors d'un arbitrage relatif à une mesure disciplinaire, l'employeur a le fardeau de la preuve.

17.03 DOSSIER PERSONNEL

a) Aucun avis relatif à la conduite ou au rendement de celui-ci ne pourra être invoqué contre lui, ni dans la procédure de règlement des griefs, ni à l'arbitrage, si l'avis ne fait pas partie dudit dossier personnel du salarié.

b) Aucun avis ne peut être déposé au dossier et en faire partie à moins qu'un exemplaire de ce document n'ait été transmis au salarié dans les dix (10) jours suivant la date de la présumée infraction du salarié, de sa connaissance par l'employeur ou de la présumée source de mécontentement de l'employeur à son sujet.

c) Tout avis défavorable à un salarié et tout avis concernant un délit sont retirés du dossier après une période de douze (12) mois de la date du fait reproché.

17.04 ACCES AU DOSSIER PERSONNEL

Sur demande écrite d'un salarié, lui-même et/ou son représentant syndical ont accès, dans un délai raisonnable après la demande, au dossier disciplinaire officiel du salarié en présence d'un représentant autorisé de la gestion.

17.05 DROIT DE REPRESENTATION

Un salarié qui est convoqué à une rencontre avec la direction concernant son dossier de discipline, a le droit, s'il le demande, de se faire accompagner par un représentant syndical pour que celui-ci participe de bonne foi à la discussion et contribue à clarifier la situation.

17.06 AUCUN DROIT DE DISCIPLINE

Un salarié qui comble un poste de chef d'équipe, ne peut discipliner les autres salariés faisant partie de l'unité de négociation.

17.07 Le salarié congédié ou suspendue pour des motifs de nature administrative et qui se croit lésé, pourra soumettre un grief selon la procédure prévue à l'article 9 et le tribunal a juridiction.

ARTICLE 18 - VALIDITE

18.01 Il est entendu que toutes et chacune des clauses de la présente convention qui pourraient, au cours de la durée de cette convention, aller à l'encontre d'une loi provinciale ou fédérale, deviendront automatiquement nulles et sans valeur, sans affecter la validité des autres clauses.

ARTICLE 19 - DUREE

19.01 La présente convention entre en vigueur le 19 décembre 84 pour se terminer le 30 juin 1987. Si l'une ou l'autre des parties désire apporter des modifications, elle devra en aviser l'autre partie selon les dispositions du Code du Travail.

Toutefois, la présente convention demeurera en vigueur tant et aussi longtemps que le droit à la grève ou au lock-out n'aura pas été acquis.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à La Sarre, ce 19 décembre 1984.

L'EMPLOYEUR

Chris Faulk
Gilles Marchildon
Ryerson Mannville

LE SYNDICAT

Réginald Simard
Alain Dickey
Jacques Frenneau
André Moiré

ANNEXE "A"

PARTIE 1

TAUX POUR SALARIES1. Taux journaliers

Classification	Signature	85/09/01	86/08/31
	85/08/31	86/08/30	87/06/30
Cuisinier	114,11 \$	118,67 \$	124,60 \$
Cuisinier (Second)	88,75 \$	92,30 \$	96,92 \$
Aide à la cuisine	76,07 \$	79,11 \$	83,07 \$
Valet de camp	82,41 \$	85,71 \$	90,00 \$
Gardien	57,05 \$	59,33 \$	62,30 \$

2. Taux horaires

Classe 1 Journalier	9,52 \$	9,90 \$	10,40 \$
Classe 2 Aide mécanicien OPERATEUR DE 0-6 MOIS a) Bûcheuse b) Ebrancheuse c) Débusqueuse à grappin d) Semi-porteur e) Ou toute autre nouvelle machinerie équivalente	10,54 \$	10,95 \$	11,48 \$
Classe 3 Homme à tout faire Mécanicien "C"	10,78 \$	11,21 \$	11,77 \$
Classe 4 Travailleur forestier Mécanicien "B"	11,10 \$	11,54 \$	12,12 \$
Classe 5 Mécanicien "A" OPERATEUR 6 MOIS ET PLUS a) Bûcheuse b) Ebrancheuse c) Débusqueuse à grappin d) Semi-porteur e) Ou toute autre nouvelle machinerie équivalente	11,81 \$	12,27 \$	12,86 \$
Classe 6 Mécanicien soudeur "B"	12,05 \$	12,53 \$	13,16 \$
Classe 7 Mécanicien soudeur "A"	12,36 \$	12,85 \$	13,49 \$

ANNEXE A

PARTIE 1 (suite)

NOTE: Réajustement du taux horaire

Un réajustement de 0,20\$/heure sera accordé sur le taux horaire des mécaniciens qui devront travailler régulièrement et sans alternance sur le quart de travail de nuit.

DEFINITION DES CLASSIFICATION DES MECANICIENS

.Mécanicien "A":

Posséder les connaissances et l'expérience nécessaires pour effectuer les travaux de réparation et d'entretien majeurs ainsi que certains travaux de soudure mineurs sur les équipements forestiers.

.Mécanicien "B":

Posséder les connaissances et l'expérience nécessaires pour effectuer les travaux d'entretien et de réparation normaux ainsi que certains travaux de soudure mineurs sur les équipements forestiers.

Généralement assister les salariés de classes supérieures dans leur fonction.

.Mécanicien "C":

Posséder les connaissances et l'expérience nécessaires pour effectuer les travaux d'entretien et de réparation normaux sur les équipements forestiers.

Généralement assister les salariés de classes supérieures dans leur fonction.

.Aide mécanicien:

Effectuer l'entretien générale des équipements forestiers et certains autres travaux sous la supervision d'un mécanicien de classes supérieures.

Généralement assister les salariés de classes supérieures dans leur fonction.

.Mécanicien soudeur "A":

Posséder les connaissances et l'expérience nécessaires pour effectuer les travaux de soudure majeurs ainsi que les travaux d'entretien et de réparation majeurs sur les équipements forestiers.

ANNEXE "A"

PARTIE 1 (suite)

Mécanicien soudeur "B":

Posséder les connaissances et l'expérience nécessaires pour effectuer les travaux de soudure normaux ainsi que les travaux d'entretien et de réparation normaux sur les équipements forestiers.

Généralement assister les salariés de classes supérieures dans leur fonction.

ANNEXE "A"

PARTIE 11

TAUX POUR SALARIES FORFAITAIRES

Méthode	Signature 85/08/31	85/09/01 86/08/30	86/08/31 87/06/30
Débroussaillage 14 mètres de largeur \$ mètre linéaire	1,90\$ m	1,97\$ m	2,06\$ m
Epinette 2,50 mètres coupé, ébranché, étête et groupé (\$ m3)	9,83\$ m3	10,22\$ m3	10,73\$ m3
Bois de déroulage et bois de panneaux gaufrés (2,70 m) fait avec débusqueuse (\$ m3) 0-375 mètres	7,92\$ m3	8,23\$ m3	8,64\$ m3
Bois de déroulage (2,70 m) fait avec débardeuse (\$ m3) 0-375 mètres	7,60\$ m3	7,90\$ m3	8,29\$ m3
Bois de panneaux gaufrés (2,70 m) fait avec débardeuse (\$ m3) 0-365 mètres	5,70\$ m3	5,92\$ m3	6,21\$ m3
<u>Taux par journée de travail</u>			
Lorsque le salarié travaillant à taux horaire consent à louer sa scie mécanique à l'employeur ce dernier consent à payer	11,00\$	11,00\$	11,00\$

ANNEXE "A"

PARTIE 111

TAUX POUR SALARIES A FORFAIT

Méthode:

Bois en longueur résineux coupé conventionnel pour abattage, ébranchage, étêtage avec scie mécanique à 9 cm empilé et débusqué de 0 à 375 mètres. Ce taux comprend le salaire du débusqueur et d'un abatteur. Les gains sont divisés à part égale entre les deux (2) travailleurs.

Diam.	Signature	85/09/01	86/08/31
	85/08/31	86/08/30	87/06/30
12	0,380 \$	0,396 \$	0,415 \$
14	0,571 \$	0,594 \$	0,624 \$
16	0,825 \$	0,858 \$	0,901 \$
18	1,015 \$	1,055 \$	1,108 \$
20	1,268 \$	1,319 \$	1,385 \$
22	1,395 \$	1,451 \$	1,524 \$
24	1,586 \$	1,650 \$	1,732 \$
26	1,902 \$	1,978 \$	2,077 \$
28	2,220 \$	2,308 \$	2,424 \$
30	2,536 \$	2,637 \$	2,769 \$
32	2,663 \$	2,770 \$	2,908 \$
34	3,044 \$	3,165 \$	3,324 \$
36	3,424 \$	3,561 \$	3,739 \$
38	3,931 \$	4,088 \$	4,293 \$
40	4,438 \$	4,616 \$	4,846 \$
42	4,818 \$	5,011 \$	5,262 \$
44	5,199 \$	5,407 \$	5,677 \$
46	5,579 \$	5,803 \$	6,093 \$
48 et plus	0,400 \$	par 2 cm additionnel	

- a) Boni pour la neige: 10 % des taux ci-haut mentionnés du 1er janvier et 31 mars.
- b) Boni de 10 % des taux ci-haut mentionnés lors du coupage des chemins.
- c) Advenant que les règlements du Ministère de l'énergie et des ressources du Québec oblige le ramassage des arbres ayant un diamètre de souche inférieur à 12 cm, l'employeur consent à payer 0,12 \$ la tige.

ANNEXE "A"

PARTIE IV

TAUX POUR SALARIES A FORFAIT

Méthode:

Bois en longueur résineux coupé mécaniquement par une bûcheuse, ébranché, par skideuse (peigne) étêté à 9 cm, empilé par les skideuses et la distance de débusquage sera de 0 à 375 mètres. Les taux mentionnés ci-dessous sont ceux de l'opérateur de la skideuse.

Diam.	Signature	85/09/01	86/08/31
	85/08/31	86/08/30	87/06/30
12	0,279 \$	0,291 \$	0,305 \$
14	0,368 \$	0,383 \$	0,402 \$
16	0,496 \$	0,516 \$	0,541 \$
18	0,610 \$	0,634 \$	0,666 \$
20	0,761 \$	0,791 \$	0,831 \$
22	0,837 \$	0,871 \$	0,914 \$
24	0,952 \$	0,990 \$	1,039 \$
26	1,141 \$	1,187 \$	1,246 \$
28	1,332 \$	1,385 \$	1,455 \$
30	1,522 \$	1,583 \$	1,662 \$
32	1,598 \$	1,662 \$	1,745 \$
34	1,827 \$	1,900 \$	1,995 \$
36	2,055 \$	2,138 \$	2,244 \$
38	2,359 \$	2,454 \$	2,576 \$
40	2,663 \$	2,770 \$	2,908 \$
42	2,892 \$	3,007 \$	3,158 \$
44	3,119 \$	3,244 \$	3,406 \$
46	3,349 \$	3,483 \$	3,657 \$
48 et plus	0,240 \$	par 2 cm additionnel	

ANNEXE "A"

PARTIE V

TAUX POUR SALARIES A FORFAIT

Méthode:

Bois en longueur résineux coupé mécaniquement par les bûcheuses, empilé et débusqué avec les branches (arbres entiers). La distance de débusquage sera de 0 à 375 mètres. Les taux mentionnés ci-dessous sont ceux de l'opérateur de la skideuse.

Diam.	Signature	85/09/01	86/08/31
	85/08/31	86/08/30	87/06/30
12	0,153 \$	0,159 \$	0,167 \$
14	0,230 \$	0,239 \$	0,251 \$
16	0,330 \$	0,344 \$	0,361 \$
18	0,407 \$	0,423 \$	0,444 \$
20	0,508 \$	0,528 \$	0,555 \$
22	0,559 \$	0,581 \$	0,610 \$
24	0,634 \$	0,660 \$	0,693 \$
26	0,761 \$	0,791 \$	0,831 \$
28	0,888 \$	0,924 \$	0,970 \$
30	1,015 \$	1,055 \$	1,108 \$
32	1,066 \$	1,109 \$	1,164 \$
34	1,218 \$	1,267 \$	1,330 \$
36	1,371 \$	1,426 \$	1,497 \$
38	1,574 \$	1,637 \$	1,719 \$
40	1,776 \$	1,847 \$	1,939 \$
42	1,928 \$	2,005 \$	2,105 \$
44	2,081 \$	2,164 \$	2,272 \$
46	2,232 \$	2,321 \$	2,437 \$
48 et plus	0,160 \$ par 2 cm	additionnel	

ANNEXE "A"

PARTIE VI

TAUX POUR SALARIES A FORFAIT

Méthode:

Bois en longueur résineux abattu à la scie mécanique, empilé et débusqué de 0 à 375 mètres avec les branches (arbres entiers). Ce taux comprend le salaire du débusqueur et d'un abatteur. Les gains sont divisés en part égale entre les deux (2) travailleurs.

Diam.	Signature	85/09/01	86/08/31
	85/08/31	86/08/30	87/06/30
12	0,266 \$	0,276 \$	0,289 \$
14	0,399 \$	0,414 \$	0,434 \$
16	0,577 \$	0,600 \$	0,630 \$
18	0,709 \$	0,737 \$	0,773 \$
20	0,887 \$	0,922 \$	0,968 \$
22	0,976 \$	1,015 \$	1,065 \$
24	1,109 \$	1,153 \$	1,210 \$
26	1,331 \$	1,384 \$	1,453 \$
28	1,553 \$	1,615 \$	1,695 \$
30	1,774 \$	1,844 \$	1,936 \$
32	1,863 \$	1,937 \$	2,033 \$
34	2,129 \$	2,214 \$	2,324 \$
36	2,395 \$	2,490 \$	2,614 \$
38	2,750 \$	2,860 \$	3,003 \$
40	3,105 \$	3,229 \$	3,390 \$
42	3,372 \$	3,506 \$	3,681 \$
44	3,638 \$	3,783 \$	3,972 \$
46	3,905 \$	4,061 \$	4,264 \$
48 et plus	0,285 \$	par 2 cm additionnel	

- a) Boni pour la neige: 10 % des taux ci-haut mentionnés du 1er janvier au 31 mars.
- b) Boni de 10 % des taux ci-haut mentionnés lors du coupage des chemins.
- c) Advenant que les règlements du Ministère de l'énergie et des ressources du Québec oblige le ramassage des arbres ayant un diamètre de souche inférieur à 12 cm, l'employeur consent à payer 0,12 \$ la tige.

ANNEXE "A"

PARTIE VII

TAUX POUR SALARIES A FORFAIT

Méthode:

Bois en longueur Tremble abattu à la scie mécanique, empilé et débusqué de 0 à 375 mètres ébranché éteté à 10 cm. Ce taux comprend le salaire de l'abatteur et débusqueur. Les gains sont divisés en part égale entre les deux (2) travailleurs.

Diam.	Signature	85/09/01	86/08/31
	85/08/31	86/08/30	87/06/30
12	0,279 \$	0,290 \$	0,305 \$
14	0,380 \$	0,395 \$	0,415 \$
16	0,500 \$	0,520 \$	0,546 \$
18	0,630 \$	0,655 \$	0,688 \$
20	0,781 \$	0,812 \$	0,853 \$
22	0,941 \$	0,979 \$	1,028 \$
24	1,122 \$	1,167 \$	1,225 \$
26	1,321 \$	1,374 \$	1,443 \$
28	1,532 \$	1,593 \$	1,673 \$
30	1,753 \$	1,823 \$	1,914 \$
32	1,993 \$	2,073 \$	2,177 \$
34	2,254 \$	2,344 \$	2,461 \$
36	2,525 \$	2,626 \$	2,757 \$
38	2,805 \$	2,917 \$	3,063 \$
40	3,116 \$	3,241 \$	3,403 \$
42	3,437 \$	3,574 \$	3,753 \$
44	3,778 \$	3,929 \$	4,125 \$
46	4,128 \$	4,293 \$	4,508 \$
48	4,500 \$	4,680 \$	4,914 \$
50	4,881 \$	5,076 \$	5,330 \$
52	5,271 \$	5,482 \$	5,756 \$
54	5,692 \$	5,920 \$	6,216 \$
56	6,124 \$	6,369 \$	6,687 \$
58	6,565 \$	6,828 \$	7,169 \$
60	7,026 \$	7,307 \$	7,672 \$



LETTRE D'ENTENTE

ENTRE: NORMICK PERRON INC., DIVISION LA SARRE
USINES DE SCIAGE ET RABOTAGE
USINES DE CONTREPLAQUE ET PANNEAUX GAUFRES
OPERATIONS FORESTIERES

ET: SYNDICAT CANADIEN DES TRAVAILLEURS DU
PAPIER, SECTION LOCALE 3057.

Les parties déclarent avoir signé une convention collective
ce 19 décembre 1984 et conviennent de ce qui suit:

- 1.- Le régime d'assurance collective négocié à l'intérieur
de cette convention collective entrera en vigueur à
compter du 1er avril 1985.
- 2.- Le régime d'assurance collective prévu à la convention
collective expirée le 1er septembre 1984 continuera de
s'appliquer jusqu'à l'entrée en vigueur du nouveau régime
négocié.
- 3.- La compagnie soumettra au syndicat la police d'assurance
du nouveau régime négocié quinze (15) jours avant son
entrée en vigueur.

19 décembre 1984

NORMICK PERRON INC.,
DIVISION LA SARRE

SYNDICAT CANADIEN DES TRAVAILLEURS
DU PAPIER, SECTION LOCALE 3057

Donald W. [Signature]
Donald [Signature]
Hills Marchildon [Signature]
[Signature]

Alain Martineau [Signature]
Bernard Boudreau [Signature]
Alain Diebrey [Signature]
Juven Asseneau [Signature]
Dillon Smith [Signature]

C A N A D A
PROVINCE DE QUEBEC
DISTRICT D'ABITIBI



NORMICK PERRON INC., DIVISION LA SARRE,

VS

SYNDICAT CANADIEN DES TRAVAILLEURS DU
PAPIER, SECTION LOCALE 3057.

PROTOCOLE DE RETOUR AU TRAVAIL

Protocole de retour au travail entre Normick Perron Inc.
(employeur) et le Syndicat Canadien des Travailleurs du Papier, Section
Locale 3057 (le syndicat).

Les parties conviennent:

- 1.- L'ancienneté des employés visés dans l'unité de négociation détenue par le syndicat a continué à s'accumuler pendant toute la période du conflit en autant que cesdits employés se présentent au travail lors du rappel effectué, conformément à la convention collective applicable.
- 2.- L'employeur retirera toutes les poursuites judiciaires de quelque nature que ce soit présentement entreprises ou pendantes plus particulièrement les procédures en injonction se rapportant à la grève de ses employés ou aux actions ou inactions du syndicat de ses membres, de ses officiers locaux ou nationaux ou représentants. L'employeur s'engage en outre à ne prendre ou exercer aucun recours de quelque nature que ce soit contre le syndicat, ses membres, ses officiers locaux ou nationaux ou représentants, relativement aux actions ou inactions de ceux-ci pendant ou relativement à la grève de 1984.

- 3.- Le syndicat s'engage à retirer les plaintes pénales déposées en vertu de la loi anti-briseur de grève et à n'entreprendre aucune poursuite judiciaire de quelque nature que ce soit contre l'employeur relativement aux actions ou inactions de celui-ci pendant ou relativement à l'arrêt de travail de ses employés membres du syndicat.
- 4.- L'employeur s'engage à ne prendre ou imposer aucune mesure disciplinaire ou administrative contre ses employés membres du syndicat pour leurs actions ou inactions pendant ou relativement à la grève ou lock-out de 1984. Si de telles mesures ont déjà été prises l'employeur s'engage à les retirer.
- 5.- Nul employé membre du syndicat ne se verra imposer de mesure disciplinaire ou administrative du fait qu'une personne autre que l'employeur ait, ou pourrait entreprendre contre lui une action ou poursuite de quelque nature que ce soit relativement à des actions ou inactions survenues pendant ou relativement à la grève ou lock-out de 1984. De même nul employé ne se verra imposer une mesure administrative ou disciplinaire du fait du résultat au jugement de telle action ou poursuite prise par une personne autre que l'employeur contre ledit employé.
- 6.- Advenant une mésentente entre l'employeur et le syndicat relativement à l'interprétation ou l'application du présent protocole de retour au travail, la procédure de griefs prévue à la convention collective de travail s'appliquera.
- 7.- Les dirigeants syndicaux vont voir à faire en sorte que les employés des usines et du siège social ne soient pas empêchés d'avoir accès à leur travail.
- 8.- Les employés des usines seront rappelés au travail à compter de la signature et les opérations reprendront complètement et normalement à compter de cette date.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à La Sarre, ce 19 décembre 1984.

SYNDICAT CANADIEN DES TRAVAILLEURS DU
PAPIER, SECTION LOCALE 3057,

Alain Martineau

Alain Diebo

Gille Shink

Pierre Perron

Bernard Baudreault

NORMICK PERRON INC., DIVISION LA SARRE,

Enald

Emile Gault

Gilles Marchildon

P. Perron
