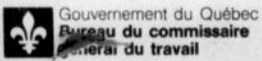


No. 7725-03 NOM Contreplaqués Canada (Québec) Ltée



**DÉPÔT**

Dépôt N°: 05588-9  
**8 3 0 7 0 0 1**

La présente atteste que le Commissaire Général du Travail a reçu pour dépôt, suivant l'article 72 du code du travail, le document ci-dessous  Certificat accordé  Dépôt refusé

Objet	<input type="checkbox"/> 1 <sup>ère</sup> convention <input checked="" type="checkbox"/> Renouvellement <input type="checkbox"/> Entente <input type="checkbox"/> Autres	Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances	<b>M-7725-03</b>
Date	Signature: <b>83-05-26</b> Reception: <b>83-05-30</b> Durée: Du <b>83-05-26</b> Au <b>84-12-31</b>	Nombre de salariés régis par la convention collective: <b>65</b>	

Association	Employeur
<input type="checkbox"/> Déposant <b>Synd. Canadiens des Travailleurs du Papier Section loc. 3057 (PTQ CTC)</b> <b>467-1<sup>ère</sup> rue Ouest ste 6</b> <b>Amos, Québec J9T 1V4</b>	<input type="checkbox"/> Déposant <b>Compagnie de Contreplaqués du Canada (Québec) Ltée (Canada Ve-neers (Québec) LTD</b> <b>C.P. 99</b> <b>Belleterre, Québec J0Z 1L0</b>

Unité de négociation  
**Tous les salariés à l'exception des contremaîtres, des surintendants, des employés de bureau et des gardiens de sécurité.**

Région	<b>08-01</b>	Activité	<b>2520(5)</b>	Affiliation	<b>7</b>
--------	--------------	----------	----------------	-------------	----------

Votre dépôt n'est pas conforme sur le(s) point(s) suivant(s) et vous est par conséquent retourné  1  2  3  4  5  6  7  8  9  10  11 
 Voir au verso pour les codes →

Remarques

**DEPOSANT: Pouliot Mercure LEBEL Desrochers**  
**Legault & Dancosse Avocats**  
**Att: Denis Charest**  
**Edifice Banque de Commerce**  
**31<sup>e</sup> étage**  
**1155 Dorchester Ouest**  
**Montréal, Québec H3B 3S6**

Pour le commissaire général du travail	
Signature	Date
<b>Hanon Garneau</b> <i>mg</i>	<b>83-07-05</b>

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



CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

ENTRE:

LA COMPAGNIE DE CONTREPLAQUÉS DU CANADA (QUÉBEC) LTÉE

(Ci-après appelée "l'EMPLOYEUR")

ET:

LE SYNDICAT CANADIEN DES TRAVAILLEURS DU PAPIER, Section locale 3057

(Ci-après appelé "l'UNION")

1983 - 1984

PAR MESSAGEUR  
②

1983 MAI 30 15:31

## TABLE DES MATIÈRES

<u>ARTICLE 1</u>	But général .....	1
<u>ARTICLE 2</u>	Recor naissance .....	1
<u>ARTICLE 3</u>	Droits de la direction .....	2
<u>ARTICLE 4</u>	Continuité de travail .....	2
<u>ARTICLE 5</u>	Semaine normale de travail et surtemps .....	3
<u>ARTICLE 6</u>	Salaires .....	6
<u>ARTICLE 7</u>	Sécurité syndicale .....	8
<u>ARTICLE 8</u>	Représentation syndicale .....	10
<u>ARTICLE 9</u>	Procédure de griefs .....	11
<u>ARTICLE 10</u>	Ancienneté .....	13
<u>ARTICLE 11</u>	Mouvement de la main d'oeuvre .....	15
<u>ARTICLE 12</u>	Vacances et congés payés .....	17
<u>ARTICLE 13</u>	Conditions générales .....	21
<u>ARTICLE 14</u>	Affichage .....	24
<u>ARTICLE 15</u>	Droits acquis .....	24
<u>ARTICLE 16</u>	Validité .....	24
<u>ARTICLE 17</u>	Absences .....	24
<u>ARTICLE 18</u>	Assurance-vie .....	26
<u>ARTICLE 19</u>	Durée de la convention .....	26
<u>ANNEXE "A"</u>	Salaires .....	27
<u>LETTRE D'ENTENTE</u>	.....	30

**ARTICLE 1      BUT GÉNÉRAL**

1.01                    L'UNION a une accréditation qui a été obtenue du Ministère du travail et de la main-d'oeuvre du Québec le 28 juin 1979 et amendée le 29 novembre 1982, dans laquelle l'unité de négociation à laquelle s'applique la présente convention est décrite, le tout tel qu'il apparaît aux décisions du Commissaire du travail en date du 28 juin 1979 et du 29 novembre 1982.

1.02                    Le mot "EMPLOYEUR" quand il est utilisé dans la présente convention désigne les représentants autorisés de la Compagnie de Contreplaqués du Canada (Québec) Ltée ou la Compagnie elle-même.

1.03                    Les mots "salariés" ou "salarié" quand ils sont utilisés dans la présente convention veulent dire tout salarié ou tous les salariés couverts par l'unité de négociation décrite dans l'accréditation, sauf les classificateurs dans la cour payés autrement qu'à l'heure.

**ARTICLE 2                    RECONNAISSANCE**

2.01                    L'EMPLOYEUR reconnaît L'UNION comme l'agent exclusif de négociation pour tous les salariés, en conformité avec l'accréditation émise par le Ministère du travail et de la main-d'oeuvre en date du 28 juin 1979, telle qu'amendée le 29 novembre 1982, le tout pour fins de négociation collective.

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-en-disponibilité ou au licenciement d'un salarié;

- ARTICLE 2
- c) posséder suffisamment d'autorité pour engager l'EMPLOYEUR en matière de grief avec l'UNION;
  - d) tout en admettant la nécessité pour certains contremaîtres d'aider et de travailler à l'organisation sur certaines tâches couvertes par la convention, il est entendu qu'en aucun cas tel travail de contremaître ne sera de nature à remplacer un salarié lorsque ce dernier est présent à son travail ou encore de nature à éviter du surtemps.

**ARTICLE 3**                    **DROITS DE LA DIRECTION**

3.01 L'UNION reconnaît qu'il appartient à l'EMPLOYEUR de:

- a) maintenir l'ordre, la discipline et l'efficacité;
- b) embaucher, congédier, diriger, classier, transférer, promouvoir, démettre ou suspendre un salarié ou prendre toute autre mesure disciplinaire et aucun salarié ne sera congédié sans raison valable;
- c) d'une manière générale, de diriger, d'administrer l'entreprise de l'EMPLOYEUR et sans restreindre, de limiter l'interprétation générale de ce droit, de déterminer le produit à être manufacturé, la nature et l'emplacement des machines et des outils à être utilisés.

3.02 Lors de la mise en application des droits de gérance, si un salarié prétend avoir été injustement traité ou discipliné, sans cause valable, il pourra soumettre son cas pour en être décidé, conformément à la procédure de règlement des griefs.

**ARTICLE 4**                    **CONTINUITÉ DE TRAVAIL**

4.01 Il ne devra y avoir ni grève, ni lock-out, le tout en conformité avec le Code du travail.

**ARTICLE 5**

**SEMAINE NORMALE DE TRAVAIL ET SURTEMPS**

5.01 Cet article a pour but de définir les heures normales de travail par semaine et ne doit pas être considéré comme une garantie d'heures de travail par semaine.

5.02 Tout salarié régi par la présente convention travaille une journée normale de neuf (9) heures et une semaine normale de quarante-quatre (44) heures, du lundi au vendredi inclusivement:-

- lundi à jeudi: de 7h00 à 17h00  
- vendredi: de 7h00 à 16h00  
Une heure non payée est prévue pour le lunch.

Cependant, exception sera faite pour:-

**1. LES PRÉPOSÉS AUX SÉCHOIRS:-**

Trois (3) équipes réparties comme suit:-

**Première équipe:**

lundi à jeudi: de 7h00 à 17h00  
vendredi: de 7h00 à 16h00  
44 HEURES

**Deuxième équipe:**

lundi à jeudi: de 16h00 à 01h00  
vendredi: de 15h00 à 23h00  
44 HEURES

Les salariés faisant partie de l'une des équipes ci-dessus font la rotation entre ces deux équipes, après chaque semaine régulière de travail.

**Troisième équipe:**

Selon entente entre les parties.

**2. LES PRÉPOSÉS AUX BOUILLOIRES:  
(Cédule d'hiver)**

Sur chaque période de deux (2) semaines, la cédule de travail des préposés aux bouilloires sera la suivante:-

deux jours travaillés - deux jours de congé  
trois jours travaillés - deux jours de congé  
deux jours travaillés - trois jours de congé.

Il est convenu que les journées travaillées seront de douze (12) heures par jour.

Bien que sur une période de deux (2) semaines normales de travail, chaque employé travaille une semaine de soixante (60) heures et une semaine de vingt-quatre (24) heures, il est convenu que la rémunération normale de cet employé est de quarante-trois (43) heures par semaine pour chacune des deux (2) semaines.

Les congés fériés sont rémunérés à raison de douze (12) heures par jour. Il est convenu que la cédule d'hiver entre en vigueur un lundi à 8h00 et se terminera un lundi à 7h59.

Les heures de travail peuvent être changées après consentement mutuel des deux parties, l'UNION et l'EMPLOYEUR.

5.03

Surtemps:

A) Tout travail en heures ou fractions d'heures autorisé et exécuté en dehors des heures normales de la journée normale et de la semaine normale de travail est du surtemps, lequel sera payé une fois et demie sur le taux réel du salarié.

B) Tout travail fait le dimanche sera rémunéré au taux de temps double du taux régulier du salarié, à l'exception des salariés préposés aux bouilloires.

C) Pour les préposés aux séchoirs, le surtemps, temps double, sera payable après la quarante cinquième (45<sup>ème</sup>) heure de travail. Le taux de salaire pour la première heure de surtemps dans une semaine, soit la quarante-cinquième (45<sup>e</sup>) heure, sera une fois et demie le taux régulier du salarié.

5.04

Période de repos et de repas

A) A l'exception des salariés préposés à l'entretien et à la réparation de l'équipement lesquels bénéficient de deux périodes de repos selon les besoins opérationnels, les salariés bénéficient d'un repos de quinze (15) minutes le matin, entre 9:30 heures et 9:45 heures et entre 15:00 heures et 15:15 heures, l'après-midi.

Cependant, les salariés assignés à des opérations continues prendront leur période de repos entre 9:00 heures et 9:45 heures le matin ainsi qu'entre 15:00 heures et 15:45 heures, l'après-midi.

B) Les salariés préposés aux séchoirs sur une opération de deux (2) ou trois (3) équipes ont droit à une période d'arrêt de trente (30) minutes pour prendre leur repas, et ceci sans perte de salaire.

Les salariés préposés aux séchoirs travaillant sur l'équipe de nuit bénéficient de deux (2) périodes de repos de quinze (15) minutes chacune selon la cédule suivante:-

**SÉCHOIR AVANT:**

**du lundi au jeudi:**

1er repos: 18:00 heures à 18:15 heures  
2e repos: 22:15 heures à 22:30 heures

**vendredi:**

1er repos: 17:45 heures à 18:00 heures  
2e repos: 20:45 heures à 21:00 heures

**SÉCHOIR ARRIÈRE:**

**du lundi au jeudi:**

1er repos: 18:15 heures à 18:30 heures  
2e repos: 22:30 heures à 22:45 heures

**vendredi:**

1er repos: 18:00 heures à 18:15 heures  
2e repos: 21:00 heures à 21:15 heures

5.05

**Indemnité de rappel**

Tout salarié qui a quitté l'usine et qui est rappelé au travail pour effectuer du travail en dehors de son horaire régulier est rémunéré au taux applicable, mais avec un minimum de deux (2) heures au taux applicable du temps supplémentaire, en autant qu'il accepte d'effectuer tout travail disponible.

5.06

Indemnité de présence

Tout salarié qui se présente au travail et qui est appelé à travailler moins longtemps que la journée régulière prévue, aura droit à la rémunération de quatre (4) heures au taux régulier, à moins qu'il n'ait refusé de faire tout travail demandé ou si l'arrêt de travail est causé par un cas fortuit tel que feu, foudre, ouragan, panne d'électricité de la Commission hydro-électrique de Belleterre.

ARTICLE 6

SALAIRES

6.01

Aucun des salaires actuellement existants ne sera diminué à l'occasion de la mise en vigueur de la présente 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

A)

Tous les salariés régis par la présente convention, à l'emploi de l'EMPLOYEUR aux dates applicables, recevront une augmentation générale selon les dispositions de l'Annexe "A".

B)

Les employés qui ne sont pas payés au taux horaire recevront une augmentation proportionnelle.

6.04

Il est entendu entre les parties que la compensation du salarié devra être en fonction du travail et des responsabilités de celui-ci et non pas de son âge.

6.05

Tout salarié visé par la présente convention sera rémunéré selon les taux de classification mentionnés à l'Annexe "A".

6.06 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.

6.07 A) Si un salarié est temporairement transféré sur une tâche comportant un taux de rémunération supérieur à son taux de rémunération ordinaire, il sera rémunéré au taux de la tâche en question dès la première (1ère) heure.

B) Le salarié appelé à remplacer l'opérateur d'éboueur-étampeur pendant une période d'au moins trente (30) jours cumulatifs conserve le taux de la tâche en question lorsqu'il retourne à son emploi précédent.

6.08 Un salarié à taux horaire qui est transféré à sa propre demande ou comme alternative à une mise à pied est rémunéré au taux de l'emploi auquel il est transféré.

6.09 Le taux d'échange de la paie des salariés sera la responsabilité de l'EMPLOYEUR.

6.10 A) S'il devient nécessaire d'ajouter une nouvelle classification, l'EMPLOYEUR établira un taux de salaire temporaire pour une durée maximum de quinze (15) jours et une entente devra intervenir dans les trente (30) jours de l'ouverture de la nouvelle classification. S'il n'y a pas entente entre les parties, le tout pourra être référé à l'arbitrage de différend.

B) Lorsqu'un salarié formule une plainte pour fardeau de tâches, suite à la mise en marche d'une nouvelle machine dans l'usine pouvant entraîner un surcroît de travail, la procédure de grief sera applicable, le cas échéant.

S'il y a détermination d'un fardeau de tâches par le tribunal d'arbitrage, les dispositions de l'article 6.10 A) s'appliquent et en cas de différend, le même arbitre conserve sa juridiction.

6.11

**Paie**

A) Les salariés recevront leur paie, toutes les semaines, par chèque, le deuxième jeudi qui suit la fin de la semaine précédente de travail. Si le jour de paie est un jour chômé, la paie aura lieu le jour précédent. Les détails suivants devront être communiqués aux salariés avec leur paie:

1. le nom et le prénom du salarié;
2. la date et la période de paie;
3. le taux de salaire;
4. le temps supplémentaire;
5. les déductions faites;
6. le montant net payé.

B) L'EMPLOYEUR verra à faire distribuer les feuilles de paie sur le lieu de travail.

C) Un salarié ayant une erreur sur sa paie recevra la différence sur sa prochaine paie.

6.12 Il est entendu que tout salarié qui est congédié, renvoyé ou qui laisse son emploi de son propre gré reçoit le salaire qui lui est dû dans un délai de quatre (4) heures ouvrables de l'avis donné.

6.13

**Prime de nuit**

Tous les salariés régis par la présente convention qui travailleront sur une équipe de nuit à la scierie recevront une prime de \$0.25/l'heure pour la première année de la convention, et une prime de \$0.30/l'heure pour la deuxième année de la convention.

**ARTICLE 7**

**SECURITÉ SYNDICALE**

7.01 Tout salarié qui était membre de l'UNION 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, comme condition d'emploi, joindre les rangs de l'UNION dès leur embauchage.

7.03 A) Sous réserve des exigences de toute loi provinciale ou fédérale pertinente, l'EMPLOYEUR prélève la cotisation mensuelle régulière due par le salarié de la première paie de chaque mois.

B) Dans le cas d'un nouveau salarié, l'EMPLOYEUR déduit sur la première paie du mois 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 tel qu'indiqué ci-haut.

C) Lors de l'embauchage d'un nouveau salarié, l'EMPLOYEUR fera signer le formulaire de retenue syndicale, incluant le montant de la retenue et du droit d'initiation. L'EMPLOYEUR avisera alors l'UNION des salariés ainsi embauchés. Tel salarié devra, sous peine de renvoi, signer le formulaire d'adhésion dans les trente (30) jours ouvrables de son embauchage.

7.04 L'UNION avise par écrit l'EMPLOYEUR 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 de l'UNION. Si le montant de la cotisation et/ou du droit d'initiation doit être modifié, un vote secret devra avoir été pris en assemblée par les membres du groupe concerné (les salariés de la Compagnie de Contreplaqués du Canada (Québec) Ltée). L'UNION en avise l'EMPLOYEUR, par écrit, deux (2) semaines avant l'entrée en vigueur du nouveau taux.

7.05 La remise des cotisations mensuelles ainsi que du droit d'initiation s'il y a lieu se fait au plus tard le 10 du mois suivant et l'EMPLOYEUR fournit en même temps à l'UNION un relevé en duplicata pour chaque mois, indiquant le montant total des retenues ainsi que le nom de chacun des salariés, par ordre alphabétique, à qui les déductions ont été faites. Le taux du salaire de l'employé devra y apparaître.

7.06 Pour les fins d'application de cet article, l'EMPLOYEUR sera seulement autorisé à démettre un salarié pour:

1. non-paiement de son initiation;
2. non-paiement de ses cotisations syndicales.

7.07 Sur réception d'un avis de l'UNION, l'EMPLOYEUR retiendra le montant indiqué concernant l'arrérage des cotisations syndicales du salarié et en fera remise tel que stipulé dans la clause 7.05.

7.08 L'EMPLOYEUR devra indiquer sur les feuilles T4 et TP4 le montant des cotisations syndicales.

#### ARTICLE 8

#### REPRÉSENTATION SYNDICALE

8.01 L'UNION élira parmi les salariés membres un Comité d'union, dont l'un agira comme porte-parole de ce Comité. Toutefois, lorsque le Comité devra rencontrer l'EMPLOYEUR, il ne devra pas y avoir plus de trois (3) délégués du Comité, accompagnés du président si nécessaire.

8.02 L'UNION devra communiquer à l'EMPLOYEUR les noms des membres du Comité et le tenir au courant des changements de membres du Comité avant que l'EMPLOYEUR ne soit obligé de les reconnaître. De son côté, l'EMPLOYEUR notifiera l'UNION du nom de ses contremaîtres.

8.03 Il est entendu et convenu que les membres du Comité d'union et les délégués d'atelier 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 devront prévenir leur contremaître de leur départ et devront se rapporter au contremaître dès leur retour. Toutefois, les contremaîtres devront

être à la disposition des membres du Comité d'union ou des délégués d'atelier en dehors des heures de travail pour discuter des questions concernant un grief.

Quant au traitement des délégués et membres du Comité d'Union, la pratique passée est maintenue.

8.04 L'UNION devra fournir à l'EMPLOYEUR une liste de ses représentants dûment autorisés en date de la signature de cette convention et devra faire connaître immédiatement à l'EMPLOYEUR tout changement à cette liste.

8.05 Avec préavis raisonnable de son arrivée à l'EMPLOYEUR, le représentant dûment accrédité de l'UNION peut visiter et/ou enquêter sur les lieux de travail, en compagnie d'un représentant de l'EMPLOYEUR et sans nuire aux opérations.

Il est donc convenu que, dans le cours de son enquête, le représentant syndical pourra librement parler aux salariés, en autant que cela ne nuise pas à la bonne marche des opérations.

## ARTICLE 9                      PROCÉDURE DE GRIEFS

9.01 Au cas de grief, le salarié doit, dans les vingt (20) jours ouvrables de la naissance de son grief, le présenter par écrit à son contremaître.

Ce dernier, ou le gérant, rencontrera l'agent de grief seul ou accompagné du plaignant, pour discuter du grief et lui transmettre sa réponse écrite dans les quinze (15) jours suivant la réception du grief.

9.02 Tout grief concernant l'interprétation ou une prétendue violation de la présente convention peut être porté à l'arbitrage par l'UNION de la manière ci-après prévue, dans les dix (10) jours qui suivent la réception par l'UNION de la décision rendue ou de l'expiration du délai prévu à la clause 9.01.

9.03 L'UNION transmet à l'EMPLOYEUR un avis écrit de son intention de recourir à l'arbitrage, dans les délais prévus à l'article 9.02. L'avis doit exposer le litige en cause par des termes précis, mentionner sous quel rapport la convention a été violée ou mal interprétée, indiquer la ou les clauses invoquées, la nature du redressement recherché ainsi que le nom de l'arbitre suggéré.

9.04 Le Tribunal d'arbitrage doit être formé dans les quatorze (14) jours ouvrables qui suivent la réception de l'avis de recourir à l'arbitrage. Il se compose d'un arbitre choisi par l'EMPLOYEUR, d'un arbitre choisi par l'UNION et d'un troisième arbitre qui agit comme Président et qui est choisi par les deux autres arbitres.

9.05 A défaut d'entente entre les parties sur le choix d'un arbitre dans les quinze (15) jours ouvrables qui suivent la réception par l'EMPLOYEUR de l'avis de recourir à l'arbitrage, l'arbitre est nommé par le Ministre conformément aux dispositions du Code du travail.

9.06 A) Après sa formation, le Conseil d'arbitrage se réunit, entend les témoignages des deux parties et rend sa décision dans les quinze (15) jours ouvrables qui suivent l'audition des parties, à moins que les deux parties s'entendent pour extensionner les délais prévus pour rendre le jugement. Cette décision est définitive et lie les deux parties.

B) L'exécution de la décision doit s'effectuer dans les quinze (15) jours suivant la date où la décision arbitrale est rendue.

9.07 Chacune des parties paie à parts égales les dépenses et honoraires du président.

9.08 La fonction du tribunal d'arbitrage est d'interpréter et d'appliquer les stipulations de la convention. Ce tribunal 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 matière disciplinaire ou de congédiement, le tribunal d'arbitrage a le pouvoir 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 spécifiées ci-dessus. Les limites de temps ci-dessus mentionnées peuvent être prolongées après entente écrite entre les parties.

9.11 **Grief collectif**

Lorsqu'une plainte de même nature concerne directement ou indirectement trois (3) salariés ou plus, ce grief pourra, à la discrétion de l'UNION, être considéré comme un grief collectif et être présenté à l'EMPLOYEUR comme tel, sans que tous les employés concernés ne soient obligés de signer ledit grief.

**ARTICLE 10 ANCIENNETÉ**

10.01 Un nouveau salarié est stagiaire jusqu'à ce qu'il ait complété trente (30) jours de travail cumulatifs en dedans de trois (3) mois. À la fin de cette période, l'ancienneté du salarié est établie et devient effective depuis la première journée d'emploi.

Le salarié en période d'essai n'a pas droit à la procédure de grief, en cas de congédiement.

10.02 A) Pour toutes les fins de la présente convention, on considérera qu'il y a interruption de service si le salarié est renvoyé pour cause ou s'il quitte volontairement le service de l'EMPLOYEUR. On ne considérera pas comme interruption de service les périodes d'absence pour cause de maladie ou d'accident, ni les mises

à pied temporaires résultant d'une diminution des opérations ou d'autres causes dont le salarié n'est pas responsable.

B) Dans tous les cas d'absence, l'ancienneté cessera de s'accumuler pour la période d'arrêt de travail excédant un (1) an.

10.03 L'EMPLOYEUR accordera un permis d'absence sans rémunération pour une période continue allant jusqu'à un (1) an, sans perte d'ancienneté, à un salarié dans le but de transiger les affaires de l'UNION, en autant qu'un avis d'une (1) semaine ait été donné à l'EMPLOYEUR.

10.04 A) L'EMPLOYEUR envoie à l'UNION, par courrier, au cours des mois de janvier et juillet de chaque année, la liste pour fins de mouvement de main-d'oeuvre, contenant 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.

B) La mise à date de cette liste d'ancienneté est considérée comme définitive par les deux parties trente (30) jours après sa mise à la poste par l'EMPLOYEUR à l'adresse de l'UNION, à moins que l'UNION ne fasse des représentations à l'EMPLOYEUR pendant ces trente (30) jours. Les représentations ne doivent concerner que les changements relatifs à la dernière période d'emploi visée et il appartient aux salariés concernés de fournir les preuves pour corriger l'ancienneté sur la liste.

10.05 Un salarié qui, après avoir été promu à une fonction non couverte par la présente convention et qui, dans les trois (3) mois qui suivent une telle promotion, se voit de nouveau confié une fonction couverte par ladite convention, reprend son rang sur la liste d'ancienneté comme s'il y était toujours apparu et on ajoutera les jours qu'il a passés au poste ou fonction non couvert par la présente convention. Cependant, le délai de trois (3) mois pourra être prolongé après entente entre les parties.

10.06 Dans les cas de promotion, mutation, transfert, mise en disponibilité, suspension, réembauchage et surtemps, la scierie et l'usine de déroulage seront considérées comme deux (2) départements différents. Toutefois, si un salarié est transféré d'un département à l'autre, il ne perdra pas son ancienneté accumulée au service de l'EMPLOYEUR.

10.07 Les salariés se feront un devoir de prévenir rapidement l'EMPLOYEUR de tout changement dans leur adresse. Si le salarié fait défaut de le faire, l'EMPLOYEUR ne sera pas responsable si un avis ne parvient pas à ce salarié.

#### **ARTICLE 11**                    **MOUVEMENT DE MAIN D'OEUVRE**

11.01 L'EMPLOYEUR reconnaît que l'ancienneté est le facteur déterminant lors de la mise en disponibilité, rappel, promotion, transfert, si le salarié possède les qualités et aptitudes nécessaires pour remplir le poste.

Dans le cas de surtemps, la préférence sera accordée aux salariés qui effectuent normalement la tâche.

11.02 A) Lorsqu'il s'agit de remplir des emplois vacants ou de nouveaux emplois, avant de recruter hors des cadres de l'unité de négociation, l'EMPLOYEUR accordera la préférence aux salariés inclus dans l'unité de négociation, sujet aux prévisions du paragraphe 11.01 ci-dessus, en autant qu'ils ont l'habileté et remplissent les exigences de l'emploi;

B) Dans les trois (3) jours de la mise en application de nouveaux postes ou d'un poste vacant, l'EMPLOYEUR affiche le poste pour une période de quatre (4) jours ouvrables, sur le tableau d'affichage, avec les renseignements suivants:

1. le titre d'emploi;

2. un énoncé des devoirs à assumer;
3. les exigences requises pour remplir le poste;
4. l'endroit.

Il est entendu que les postes temporairement vacants sont exclus.

C) Les salariés intéressés à postuler pour ces emplois devront poser leur candidature, par écrit, pendant la période d'affichage.

D) L'emploi vacant est comblé à même le groupe d'applicants qualifiés, selon les dispositions de la clause 11.01 de cette convention. Les salariés qui appliquent ont alors droit à un essai de cinq (5) jours pour se qualifier sur la tâche (ou une période plus longue après entente mutuelle), à l'exception cependant, pour le scieur dont la période d'essai sera de vingt (20) jours. Un salarié qui ne peut se qualifier a droit de retourner à son emploi précédent sans perte d'ancienneté ou d'autres bénéfices.

E) La procédure d'affichage ne s'applique pas lors d'une affectation temporaire si un ou des salariés ont reçu un entraînement à ce poste. Si aucun salarié n'a bénéficié d'un tel entraînement, la procédure d'affichage s'appliquera si l'affectation temporaire doit durer vingt-cinq (25) jours de travail ou plus. Cependant, une affectation temporaire, s'il y a lieu, ne pourra provoquer plus d'un affichage, soit celui de ladite affectation temporaire; par conséquent, le poste de celui qui obtient l'affectation temporaire n'est pas affiché.

11.03 À moins de circonstances incontrôlables, les salariés devant être mis en disponibilité en sont avisés par l'EMPLOYEUR au moins une (1) semaine à l'avance.

11.04 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 et copie adressée à l'UNION. Le salarié doit accuser réception de cet avis trois (3) jours avant la date d'ouverture et se rapporter 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; le salarié a deux (2) jours pour se rapporter au travail à compter du jour de la réception de la communication.

11.05 Si le milwright et/ou son assistant ont besoin de main-d'oeuvre additionnelle sur le plan technique ou mécanique en dehors des heures normales de travail, les opérateurs qui ont la compétence nécessaire auront la préférence pour faire les réparations urgentes à leur machine en autant que cela ne leur nuise pas dans l'exécution de leurs tâches habituelles.

## ARTICLE 12

## VACANCES ET CONGÉS PAYÉS

12.01 Les vacances seront accordées entre le 1<sup>er</sup> juillet et le 1<sup>er</sup> septembre de chaque année, à l'exception des salariés de la maintenance pour lesquels les vacances seront prises à la suite d'une entente entre l'EMPLOYEUR et le salarié. L'EMPLOYEUR avisera les salariés au moins trente (30) jours à l'avance de la date des vacances de tels salariés. Ladite période de vacances peut être changée après entente mutuelle entre l'EMPLOYEUR et l'UNION.

12.02 La période de service continu qui sert à déterminer le droit aux vacances s'étend du 1<sup>er</sup> juin d'une année au 31 mai de l'année subséquente.

12.03 Tout salarié régi par la présente convention a droit à des vacances chômées et payées de la façon suivante:-

<u>QUALIFICATION</u>	<u>CONGÉ</u>	<u>INDEMNITÉ</u>
Moins de 3 ans	1 jour par mois, maximum 2 semaines	4% des gains du salarié
3 ans à 4 ans	2 semaines	5% des gains du salarié
5 ans à 12 ans	3 semaines	6% des gains du salarié
13 ans et plus	4 semaines	8% des gains du salarié

12.04 L'allocation de vacances doit être remise au salarié une (1) semaine avant son départ pour vacances et son chèque devra alors être négociable. Pour l'application de cette clause, les vacances devront être prises après le 30 juin. Le salarié qui quitte son emploi ou qui est mis à pied avant d'avoir pris ses vacances recevra son chèque dans les dix (10) jours suivant son départ.

12.05 **Fêtes chômées et payées**

Tout salarié soumis aux dispositions des présentes bénéficie de dix (10) jours de fête chômés et payés comme suit:-

Jour de l'An  
Lendemain du Jour de l'An  
Vendredi Saint  
Lundi de Pâques  
St-Jean-Baptiste  
Confédération  
Fête du travail  
Action de grâces  
Jour de Noël  
26 décembre.

En plus des fêtes chômées et payées ci-haut, tout salarié soumis aux dispositions des présentes bénéficie, dans la deuxième année de la convention collective, de la fête chômée et payée suivante:-

Fête de Dollard 1984.

12.06 Tout salarié sera rémunéré pour ces congés à son taux régulier de paie. Si un salarié est demandé à travailler un de ces jours de congé, il sera payé au taux de temps et demi, en plus de son taux régulier pour le jour de congé.

12.07 Pour être éligible aux congés chômés et payés le salarié doit avoir acquis son statut de salarié régulier, c'est-à-dire être à l'emploi de l'EMPLOYEUR depuis au moins trente (30) jours de travail cumulatifs en dedans de trois (3) mois et avoir travaillé la journée ouvrable complète qui précède et la journée ouvrable complète qui suit immédiatement la fête. Le salarié absent pour cause de maladie reconnue devra présenter une déclaration écrite pour avoir droit audit congé payé alors que le salarié absent pour cause d'accident avec indemnisation ou de façon autorisée par écrit aura droit aux congés chômés et payés. Si un ou des congés statutaire(s) se situe(nt) dans les trente (30) premiers jours de calendrier d'une mise-à-pied, les employés ainsi touchés par la mise-à-pied auront droit à la rémunération du ou desdits congés.

12.08 Si l'un ou l'autre de ces congés chômés et payés survient dans la semaine de vacances du salarié, cette journée de congé est reportée et ajoutée à sa période de vacances à moins d'entente contraire avec le salarié.

12.09 Si l'un ou l'autre de ces congés tombe un samedi ou un dimanche, le lundi qui suit ou précède la fête doit être considéré comme étant un congé. Si le congé tombe au milieu de la semaine, il pourra également être reporté au vendredi ou lundi qui suit ou précède la fête, après entente entre les parties.

12.10 Congés spéciaux

A) L'EMPLOYEUR accorde à pas plus de trois (3) salariés 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 10.02 de la présente convention.

B) Tout salarié ayant complété sa période de probation aura droit à une journée chômée et payée dans les cas suivants:

1. lors de son mariage;
2. lors de la naissance d'un de ses enfants; si un jour ouvrable.

Le salarié a droit cependant de prendre un autre jour de congé, sans solde, à l'occasion de son mariage ou de la naissance d'un de ses enfants.

C) Tout en ne dérangeant pas la marche des opérations, l'EMPLOYEUR pourra accorder à tout salarié désirant s'absenter pour vaquer à ses occupations personnelles, un permis d'absence, sans paie, pour une durée ne dépassant pas un (1) mois. Un avis écrit de deux (2) semaines devra être donné en indiquant les raisons. Le salarié continue d'accumuler son ancienneté pendant la durée de tel congé. Cette clause s'applique pour un salarié à la fois à la scierie et un salarié à la fois à l'usine de déroulage, ayant au moins un (1) an d'ancienneté.

12.11

**Congés de décès**

A) Quatre (4) jours de congé payés sont accordés à un salarié éprouvé par le décès de son conjoint ou d'un enfant. L'avant-dernier de ces jours est celui des funérailles.

B) Trois (3) jours de congé payés sont accordés à un salarié lors du décès de son père, sa mère, son frère et sa soeur. Le dernier de ces jours est celui des funérailles.

C) Deux (2) jours de congé payés sont accordés à un salarié lors du décès de son beau-père, de sa belle-mère, de son beau-frère ou de sa belle-soeur. Le dernier de ces jours est celui des funérailles.

D) Un (1) jour de congé payé est accordé à un salarié lors du décès des grands-parents des deux (2) conjoints. Ce jour est celui des funérailles.



C) L'EMPLOYEUR fournira les manteaux de pluie aux salariés qui travaillent à l'extérieur durant les périodes où cet habillement est requis.

D) L'EMPLOYEUR fournira les gants aux salariés travaillant à l'arrière du séchoir. L'EMPLOYEUR remplacera ces gants lorsque requis par l'usure normale à la condition que les gants usés soient retournés.

E) L'EMPLOYEUR fournira aux trois (3) employés assignés régulièrement à la maintenance une (1) paire de salopette par année de calendrier.

13.03 L'EMPLOYEUR s'engage à maintenir un terrain de stationnement bien entretenu pourvu de prises de courant pour satisfaire aux besoins de tous les salariés, afin que ces derniers puissent brancher leur automobile durant l'hiver, sans frais.

13.04 L'UNION consent à coopérer avec l'EMPLOYEUR pour la prévention des accidents, l'observance des règlements concernant la sécurité, la santé, la prévention du feu et l'élimination des absences.

13.05 Avis  
A moins de stipulations contraires, tout avis qu'une partie désire donner à l'autre partie devra être adressé, par courrier affranchi et recommandé et tel que ci-après:

L'EMPLOYEUR: Le Gérant  
La Compagnie des contreplaqués du Canada (Québec) Ltée  
Belleterre, Québec

L'UNION: Section locale 3057  
Le syndicat canadien des travailleurs du papier  
467, 1<sup>ère</sup> rue ouest, s. 6  
Amos, Québec

13.06 Tout avis donné aux salariés sera écrit en français et en anglais.

13.07 Généralement les salariés reçoivent les ordres de leur supérieur immédiat. Il est entendu qu'aucune disposition des présentes ne limite en aucune façon le pouvoir de donner des ordres de la part des cadres supérieurs à ceux de contremaître.

13.08 **Discrimination**

Les deux parties consentent à se référer à la Charte sur les droits et libertés de la personne.

13.09 L'EMPLOYEUR s'engage à maintenir des endroits propres aux deux (2) usines afin de permettre aux salariés de prendre leur repas. Ces endroits devront être munis de tables, bancs, poubelles, poêles, réfrigérateurs, eau chaude et eau froide. Ces endroits devront être également chauffés.

13.10 Lors de l'émission des formulaires T4 et TP4, le montant total des retenues syndicales devra y figurer.

13.11 En cas d'accident de travail reconnu par la C.A.T., l'EMPLOYEUR rémunère le salarié accidenté pour sa journée régulière de travail lorsque ce salarié a dû quitter son travail pour recevoir des soins médicaux en dehors de l'usine, accompagné d'un représentant de l'EMPLOYEUR ou d'un salarié désigné par l'EMPLOYEUR.

13.12 L'heure officielle de la Compagnie sera l'heure normale de l'est ou l'heure avancée selon le cas et l'EMPLOYEUR aura à synchroniser ses horloges en conséquence.

**ARTICLE 14**                    **AFFICHAGE**

14.01                    L'EMPLOYEUR mettra à la disposition de l'UNION un tableau d'affichage. Aucun avis ne devra être affiché ailleurs que sur les tableaux d'affichage officiels. Il est entendu qu'il devra y avoir un tableau d'affichage dans chacun des départements.

**ARTICLE 15**                    **DROITS ACQUIS**

15.01                    Le salarié qui bénéficie de traitements, salaires et conditions de travail ou tout autre avantage supérieur à ceux prévus dans la présente convention continuera à bénéficier des mêmes traitements, salaires, conditions de travail ou autres.

**ARTICLE 16**                    **VALIDITÉ**

16.01                    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 17**                    **ABSENCES**

17.01                    Les parties conviennent que l'absence sans raison valable est indésirable et non dans le meilleur intérêt de l'EMPLOYEUR ou des salariés. Les deux parties acceptent de n'encourager en aucune façon cette pratique.

17.02 Un salarié qui ne se rapporte pas au travail sera considéré comme étant absent et il devra avoir reçu la permission d'être absent ou avoir notifié son contremaître ou le bureau de son intention de s'absenter pour une raison valable, au moins une (1) heure avant le commencement de son équipe régulière. Pour les équipes d'après-midi et du soir, les salariés devront avertir deux (2) heures avant le commencement de leur équipe, excepté dans les cas d'urgence n'étant pas sous le contrôle du salarié.

17.03 Si un salarié ne suit pas les procédures plus haut mentionnées, les pénalités suivantes seront appliquées:

PREMIÈRE OFFENSE: Avis écrit;

DEUXIÈME OFFENSE: Avis écrit avec trois (3) jours de suspension;

TROISIÈME OFFENSE: Démission immédiate.

Dans les cas d'absence, il est convenu que s'il n'y a pas d'autre offense suivant l'avis écrit et/ou discipline durant une période de dix (10) mois, alors le salarié sera considéré en règle et le premier record ne sera pas reconnu.

17.04 Dossier de discipline

A) Lorsque c'est possible, le salarié signe le dossier de discipline pour bien indiquer qu'il est au courant de ce qu'il renferme. Une copie sera remise au porte-parole du Comité d'Usine.

B) Tout rapport disciplinaire est conservé au dossier pour une période de dix (10) mois, après quoi il ne peut plus être utilisé contre le salarié pour une infraction similaire.

ARTICLE 18

ASSURANCE-VIE

18.01 À compter de la signature de la convention collective l'EMPLOYEUR s'engage à défrayer le coût des primes d'une police d'assurance-vie de \$6,000.00 pour chaque salarié à son emploi.

ARTICLE 19

DURÉE DE LA CONVENTION

19.01 La présente convention collective entre en vigueur à la date de sa signature pour se terminer le 31 décembre 1984.


19.02 Les Annexes font partie intégrante de la présente convention collective.


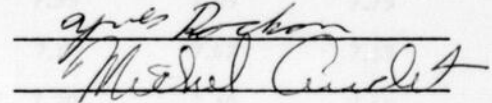
19.03 Le texte français de la présente convention collective constitue le texte officiel.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé, par leurs représentants dûment autorisés, à Rouyn, ce 26 jour de mai 1983.

L'EMPLOYEUR:  
LA COMPAGNIE DE CONTREPLAQUÉS  
DU CANADA (QUÉBEC) LTÉE

L'UNION:  
LE SYNDICAT CANADIEN DES  
TRAVAILLEURS DU PAPIER, section  
locale 3057

  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

  
après lecture  
  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

ANNEXE "A"

SALAIRES

	<u>Date de signature</u>	<u>01-09-83</u>	<u>01-03-84</u>	<u>01-09-84</u>
<u>SCIERIE</u>				
<u>CLASSIFICATION</u>				
Taux horaire d'augmentation	(\$0.25)	(\$0.20)	(\$0.30)	(\$0.10)
Scieur (scie à ruban)	8.29	8.49	8.79	8.89
Dégageur (scie à ruban)	7.08	7.28	7.58	7.68
Opérateur de scie à refendre	7.52	7.72	8.02	8.12
Canteur de scie à refendre	7.02	7.22	7.52	7.62
Dégageur de scie à refendre	6.80	7.00	7.30	7.40
Opérateur de déligneuse	7.30	7.50	7.80	7.90
Opérateur d'ébouteur	7.15	7.35	7.65	7.75
Table de triage	6.86	7.06	7.36	7.46
Oérateur de déchiqueteuse	7.02	7.22	7.52	7.62
Cary-lift	7.52	7.72	8.02	8.12
Millwright	7.46	7.66	7.96	8.06
Gardien				
Entretien de la cour	7.08	7.28	7.58	7.68
Limeur	8.08	8.28	8.58	8.68
Journalier	6.80	7.00	7.30	7.40
Classificateur	7.52	7.72	8.02	8.12
Opérateur d'écorceur	7.30	7.50	7.80	7.90
Assistant-millwright	7.08	7.28	7.58	7.68
Opérateur d'ébouteur-étampeur	7.19	7.39	7.69	7.79
Pointeur	6.97	7.17	7.47	7.57
Trempage de billots	7.00	7.20	7.50	7.60
Opérateur de scie sèche	6.94	7.14	7.44	7.54

	<u>Date de signature</u>	<u>01-09-83</u>	<u>01-03-84</u>	<u>01-09-84</u>
Opérateur d'écorceuse	7.00	7.20	7.50	7.60
Aide écorceur	6.83	7.03	7.33	7.43
Opérateur de dérouleur	7.52	7.72	8.02	8.12
Aide dérouleur	6.83	7.03	7.33	7.43
Opérateur rouleur	6.89	7.09	7.39	7.49
Transfert des rouleaux	6.80	7.00	7.30	7.40
Opérateur de couteaux (round up)	7.04	7.24	7.54	7.64
Opérateur de couteaux (defect)	7.04	7.24	7.54	7.64
Opérateur de couteaux (bunch)	7.10	7.30	7.60	7.70
Opérateur de couteaux (end)	6.99	7.19	7.49	7.59
Opérateur de couteaux (dry)	6.90	7.10	7.40	7.50
Accoupleur	6.80	7.00	7.30	7.40
Pileur	6.80	7.00	7.30	7.40
Aide-couteaux (no. 2)	6.83	7.03	7.33	7.43
Opérateur de chariot-élévateur	7.00	7.20	7.50	7.60
Mécanicien en chef	7.96	8.16	8.46	8.56
Mécanicien	7.79	7.99	8.29	8.39
Maintenance	7.00	7.20	7.50	7.60
Limeur	7.30	7.50	7.80	7.90
Broyeur	7.00	7.20	7.50	7.60
Aide-opérateur de bouilloire	6.89	7.09	7.39	7.49
Opérateur de bouilloire (cl. 3)	7.22	7.42	7.72	7.82
Opérateur de bouilloire (cl. 4)	7.11	7.31	7.61	7.71
Opérateur de bouilloire (3 shifts)	7.00	7.20	7.50	7.60
Classeuse	6.80	7.00	7.30	7.40

	<u>Date de signature</u>	<u>01-09-83</u>	<u>01-03-84</u>	<u>01-09-84</u>
Charge hand	7.00	7.20	7.50	7.60
Séchoir avant	6.80	7.00	7.30	7.40
Séchoir arrière	6.80	7.00	7.30	7.40
Cary-lift	7.52	7.72	8.02	8.12
Aide-rouleur	6.83	7.03	7.33	7.43
Opérateur de couteaux (bois vert)	6.99	7.19	7.49	7.59

5.02 2. LES PREPOSES AUX BCUILLOIRES:

[Cédule d'été]

Huit (8) heures par jour, quarante-huit (48) heures par semaine.

de 8:00 heures à 16:00 heures;  
de 16:00 heures à 24:00 heures;  
de 24:00 heures à 8:00 heures.

SURTEMPS:

[Cédule d'été]

La clause 5.03 -c, sera applicable.

LETTRE D'ENTENTE

ENTRE: LA COMPAGNIE DE CONTREPLAQUÉS DU  
CANADA (QUÉBEC) LTÉE

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

-----  
LES PARTIES CONVIENNENT QUE:

A) Les salariés ne sont pas tenus de faire du nettoyage autre que l'espace réservé à leur occupation, si la période d'arrêt est moindre que dix (10) minutes;

B) Le salarié relié à la production n'est pas tenu de faire du nettoyage autre que celui réservé à son occupation, lorsque les opérations de la section de ce salarié sont en marche;

C) Le scieur et l'opérateur de scie à refendre reçoivent l'équivalent d'une (1) heure à temps et demi sur leur taux régulier par jour de travail, lorsqu'ils effectuent l'entretien de leur machine et que leur carte de poinçon reflète un minimum d'une demi-heure de temps supplémentaire par jour de travail;

D) Tous les salariés qui effectuent les changements de scies reçoivent un montant forfaitaire de un dollar et cinquante cents (\$1.50) pour chaque

opération. De plus, les salariés pourront terminer leur travail cinq (5) minutes avant la fin du quart de travail, le midi, pour procéder au changement de scies.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé, à Rouyn, ce ~~le~~ ième jour de mai 1983.

L'EMPLOYEUR:  
LA COMPAGNIE DE CONTREPLAQUÉS  
DU CANADA (QUÉBEC) LTÉE

*J. J. Gauthier*  
*Jean Marie Bernatchez*  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

L'UNION:  
LE SYNDICAT CANADIEN DES  
TRAVAILLEURS DU PAPIER, section  
locale 3057

*Martial Labonté*  
*après Rochon*  
*Michel Audet*  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_