



Gouvernement du Québec
Ministère du Travail
Bureau du Commissaire
général du Travail

AN-6590-15 DÉPÔT

5410-6

Dépôt N°: 85 06 034

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

05410-6

Objet	<input type="checkbox"/> 1 ^{ère} convention	<input checked="" type="checkbox"/> Renouvellement	<input type="checkbox"/> Entente	<input type="checkbox"/> Autres	Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances	M-16061-05
Date	Signature 85-05-18	Réception 85-05-29	Durée	Du 85-05-18	Au 87-06-30	Nombre de salariés régis par la convention collective 16

Association	Employeur
<input type="checkbox"/> Déposant Syndicat Canadien des Travailleurs du Papier, Sec. Loc. 3057 FTQ-CTC 467 - 1^{ère} avenue O. ste 6 Amos, QC. J9T 2M6	<input checked="" type="checkbox"/> Déposant Normick Perron Inc Division Lasarre Att: M. Denis Dessureault C.P. 2500 Lasarre, QC. J9Z 2X6
<input type="checkbox"/> Déposant, si autre que les parties	Région <u>08-03</u> Activité <u>0310 (2)</u> Affiliation <u>7</u>

Votre dépôt n'est pas conforme sur le(s) point(s) suivant(s) et vous est par conséquent retourné :
 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11

Voir au verso pour les codes

Remarques

E.V. Garage de La Sarre et Forêts domaniales de Lac Abitibi et Lac Opasatica, pour le bois traité aux usines actuelles de la Sarre.

Pour le commissaire général du travail	
Signature CÉline Carette/dg	Date 85-06-06

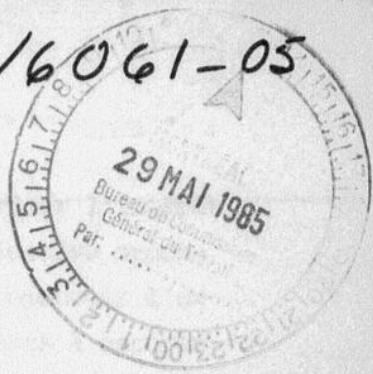
Pour renseignements :
 425, St-Amable, Québec G1R 4Z1 — 643-4970
 255 est, rue Crémazie, Montréal H2M 1L5 — 873-4357

003 (113)

RECHERCHE

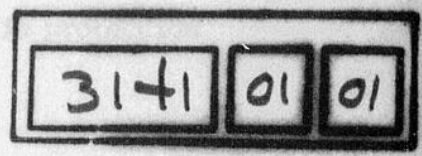
(H.N-6590-15)

5410-6
16061-05



CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

entre



NORMICK PERRON INC., DIVISION LA SARRE
Opérations forestières, transport et garage

et

SYNDICAT CANADIEN DES TRAVAILLEURS DU PAPIER
section locale 3057

ARTICLE 1 - BUT GÉNÉRAL

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, préposés au garage de La Sarré, préposés à la construction et à l'entretien des chemins d'accès en forêt, à l'exclusion des salariés déjà accrédités", 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 limité par la présente convention, sont réservés et conférés exclusivement à l'employeur.

ARTICLE 4 - CONTINUITÉ 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 toute 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) SEMAINE NORMALE DE TRAVAIL

La semaine normale de travail, pour la durée de cette convention, est de quarante-quatre (44) heures, réparties comme suit:

Du lundi au jeudi inclusivement: 9 heures par jour
Le vendredi : 8 heures par jour

ÉQUIPE DE JOUR:

L'horaire de la journée de travail débutera à compter de 7 h 00 à 18 h 00;

ÉQUIPE DE NUIT:

L'horaire de la journée de travail débutera à compter de 18 h 00 à 7 h 00.

S'il devenait nécessaire d'effectuer un changement dans les heures ci-dessus mentionnées, elles pourront être modifiées après entente entre les parties.

b) ALTERNANCE DES ÉQUIPES:

Les équipes alterneront toutes les semaines entre les heures de travail de jour et celles de nuit. Ainsi, une équipe travaillera le jour une première semaine, travaillera la nuit la semaine suivante, reprendra le travail de jour à la troisième semaine et ainsi de suite.

c) PÉRIODE DE REPAS:1° Opérateur de machinerie;

Une période de trente (30) minutes pour le repas sera accordée au taux régulier, entre 11 h 30 et 12 h 30, pour l'équipe de jour, et entre 23 h 30 et 0 h 30, pour l'équipe de nuit et les salariés devront choisir un temps propice afin de retarder le moins possible les opérations.

2° Tous les autres salariés auront droit à une période d'arrêt, non rémunérée, d'une heure pour le repas.

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 pour sa journée complète, à condition qu'il accepte de faire tout travail demandé.

5,03

PÉRIODE DE REPOS

Tous les salariés bénéficieront d'une période de repos de quinze (15) minutes au milieu de leur demi quart de travail. Les préposés à la machinerie devront choisir un temps propice afin de retarder le moins possible les opérations.

ARTICLE 6 - SALAIRES

6,01 Il est convenu qu'aucun salarié travaillant à la journée et qui est 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 taux inférieur à celui qu'il recevait à la date de la signature de la convention.

- 6,02
- a) Les salariés sont payés pour chaque heure ou fraction d'heure travaillée, aux quinze (15) minutes près, pour le compte de l'employeur, conformément aux taux mentionnés à l'annexe "A" qui fait partie intégrante de la présente convention.
 - b) Les fiches de présence seront complétées à chaque jour par le contremaître pour les salariés ayant des variations de taux.

- 6,03
- a) 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 de trois (3) mois.

Les mêmes conditions s'appliquent dans le cas, de déplacement prévu à l'article 11,04 c), mouvement de Main d'Oeuvre.

- b) Si un salarié est temporairement transféré sur une tâche comportant un taux de rémunération supérieur à son taux ordinaire, le salarié reçoit le taux de cette tâche à compter de la première heure seulement après plus d'une (1) heure dans ladite tâche.

6,04 Un salarié à taux horaire qui est muté à sa propre demande est rémunéré au taux de l'emploi auquel il est muté.

6,05 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 ensuite il négociera un taux de salaire permanent avec le Syndicat dans les trente (30) jours suivant la première période ci-devant 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 l'arbitrage de différend selon la clause 9,04.

6,06 PAIES:

Les salariés reçoivent leur paie, par chèque, le deuxième jeudi qui suit la semaine de travail. Si le jour de paie est un jour chômé, la paie aura lieu le jour précédent. Cependant, pour les employés sur le quart de 16 h 00 à 24 h 00 seulement, la paie sera distribuée le 2e mercredi qui suit la semaine de travail, après 22 h 00, à moins d'empêchement dû à des congés. Les détails suivants devront être 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 régulier;
- 6- le nombre d'heures supplémentaires payées par la majoration applicable;
- 7- la nature et le montant des primes, indemnités, allocations ou commissions versées;
- 8- le taux de salaire;
- 9- le montant du salaire brut;
- 10- la nature et le montant des déductions opérées;
- 11- le montant net du salaire versé au salarié;
- 12- les montants cumulatifs des revenus et des déductions.

6,07 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.

ARTICLE 7 - SÉCURITÉ 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 Un salarié dont l'occupation relève de la compétence du Syndicat selon l'accréditation émise par le Ministère du Travail et de la Main d'Oeuvre, doit adhérer au Syndicat dès son embauchage, sous peine de congédiement.

Advenant que le Syndicat exige que l'employeur congédie un salarié pour refus d'adhérer au Syndicat, celui-ci doit en avertir l'employeur, par courrier recommandé. L'employeur ne pourra être tenu responsable de l'application de cet article en cas de poursuite judiciaire.

7,03 Lors de l'embauchage d'un nouveau salarié, l'employeur déduira, sur sa première paie, la cotisation régulière et de plus, sur présentation d'une autorisation dûment signée par le salarié, déduira le droit d'initiation.

7,04 Le Syndicat avise par écrit l'employeur du montant du droit d'initiation et de la cotisation mensuelle 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.

7,05 La remise mensuelle des cotisations syndicales se fait au plus tard le 15 du mois suivant et l'employeur fournit en même temps au Syndicat, un relevé en duplicata indiquant pour chaque mois, le montant total des retenues ainsi que la liste, par ordre alphabétique, le numéro d'assurance-sociale ainsi que le taux du salaire de chaque salarié.

7,06 Sur réception d'un avis du Syndicat, l'employeur retiendra le montant indiqué concernant les arrérages de cotisations syndicales et en fera remise tel que stipulé dans la clause 7,05.

7,07 L'employeur devra inscrire sur les feuillets T4 et TP4, le montant des cotisations syndicales payées par le salarié.

7,08 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) Quand 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 - REPRÉSENTATION SYNDICALE

8,01 Le Syndicat choisira parmi les salariés membres, trois (3) officiers syndicaux pour les opérations du garage, dont un par équipe en autant que possible, dont l'un agira comme porte-parole.

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 de la Section locale 3057 du Syndicat canadien des travailleurs du papier, ont droit de visiter du lundi au vendredi, entre 9 h 00 et 17 h 00, les opérations de l'employeur se rapportant à cette convention et doivent aviser l'employeur au moment de leur arrivée et s'identifier s'il y a lieu.

ARTICLE 9 - PROCÉDURE DES GRIEFS

9,01 Définition: Un grief se définit comme suit: toute mé-
sente relative à l'interprétation ou à l'application de la conven-
tion collective.

9,02 Un grief peut être soumis par le syndicat dans les quinze
(15) jours de l'évènement donnant lieu à la mé-sente ou de la connais-
sance de l'évènement 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'évènement ou de sa connaissance dont la
preuve incombe au salarié, dans le cas où la mé-sente a trait à
l'application de la convention collective à son égard. Le surinten-
dant 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 tri-
bunal d'arbitrage composé d'un arbitre, assisté d'un assesseur dési-
gné 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 où 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 différend:

Les parties conviennent que lors d'un grief de différend prévu à la clause 6,05, 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 - ANCIENNETÉ

- 10,01 a) ANCIENNETÉ: Le mot "ancienneté" désigne le nombre d'années de service continue d'un salarié depuis son embauché.
- 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 le nombre de journées complètes de travail ou de demi-journée de travail au crédit d'un salarié 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 continue 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 continue 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 du 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 de la division, 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. À 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 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) Lors de la mise à pied temporaire inférieure à sept (7) jours de calendrier, l'ancienneté sera considérée par équipe dans le département concerné. Dans le cas d'une mise à pied temporaire plus longue, l'ancienneté s'appliquera au niveau du département.
- c) Une promotion veut dire un changement de tâche comportant un taux égal ou supérieur.

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.
- b) Les emplois nouveaux et les emplois vacants temporaires de plus de dix (10) jours ouvrables consécutifs connus à l'avance ou 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'il rencontre 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 à différentes fonctions. Peu importe que des 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.

- 11,04
- a) À moins de circonstances incontrôlables, les salariés devant être mis à pied en sont avisés par l'employeur cinq (5) jours à l'avance.
 - 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 CHANGEMENTS TECHNOLOGIQUES

Si suite à un (1) ou des changements technologiques, l'employeur n'a pas de poste à offrir aux salariés concernés par ces changements technologiques, il est entendu et convenu que ces salariés auront le statut de salariés mis à pied.

ARTICLE 12 - VACANCES ET CONGÉS PAYÉS

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>DURÉE DE SERVICE</u>	<u>CONGÉ</u>	<u>INDEMNITÉ</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	6 1/2%
5 ans à 7 ans	15 jours	7%
8 ans à 15 ans	15 jours	8%
15 ans à 20 ans	15 jours	9%
20 ans et plus	20 jours	9 1/2%

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 40 ou 44 heures pour chaque semaine de vacances auxquelles il a droit, mais en aucun cas, 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 le 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 b) et suivant.

- a) La période estivale est définie comme étant du dernier lundi du juin au 1er septembre.
- b) 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.
- c) 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.
- d) Les employés devront céder leurs semaines de vacances en deux (2) choix par ordre d'ancienneté.
- e) 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 ces dites vacances.

f) 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.

g) Durant la période estivale la compagnie devra accorder à pas moins d' un (1) salarié à la fois le droit de prendre leurs vacances simultanément.

h) En dehors de la période estivale la compagnie devra accorder à pas moins d' un (1) salarié 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;	Noel;
Fête nationale des Québécois;	Lendemain de Noel;
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 les congés chômés et payés sera l'équivalent de la journée au taux régulier de la classification du salarié.

12,12 CONGÉS DE DÉCÈS:

- 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) conjoint.

- 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 CONGÉS SPÉCIAUX:

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 CONGÉS DE MARIAGE ET CONGÉS 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 - COMITÉS

13,01 COMITÉ 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 "Procédure des 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

COMITÉ D'INTÉRÊT 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 se 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

COMITÉ DE SÉCURITÉ

- 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 GÉNÉRALES

14,01 L'employeur s'engage à placer des trousseaux 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 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 cent dollars (600,00\$). L'employeur fournira une assurance couvrant les pertes occasionnées par le feu de

tous les outils requis par l'homme de métier, à leur pleine valeur, lorsqu'ils sont sur la propriété de l'employeur.

Il est entendu que l'assurance pour les outils s'appliquera seulement si ceux-ci sont entreposés aux endroits désignés sous le contrôle de l'employeur.

14,03 Les salariés autres que les hommes de métier et d'entretien ne sont pas tenus de fournir un coffre d'outils.

14,04 Aucun salarié préposé au transport ou au chargement du bois ne sera tenu d'effectuer un travail consistant en deux (2) opérations différentes simultanément par quart de travail, exception faite des cas spéciaux avec consentement du salarié.

14,05 Des cabines de sécurité devront être installées sur tout équipement mobile et devront être munies d'un système de chauffage et d'un système de ventilation adéquat.

14,06 Tous les salariés devront stationner leur véhicule dans le terrain de stationnement mis à leur disposition et tous les salariés pourront se prévaloir des prises de courant (chauffe-moteur seulement). L'employeur s'engage à maintenir ce terrain de stationnement en bonne condition et l'entretenir au besoin.

14,07 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 25,00\$ annuelle par employé.

Rembourse 15,00\$ 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.

14,08 Les salariés auront la priorité concernant le choix des meilleurs camions lors de la réouverture d'un poste et ceci s'effectuera par ordre d'ancienneté.

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 ACCÈS 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 REPRÉSENTATION

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 - VALIDITÉ

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 - DURÉE

19,01 La présente convention entre en vigueur le *18 jour de mai 1985* 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 *18 jour mai 1985*.

L'EMPLOYEUR

LE SYNDICAT

Donald Paul

Rene Freniere

Reyes Inamovil

Gilles Chateau

Gilles Marchildon

Leo H. Sibert

[Signature]

ANNEXE "A"

NOTE 1

TRANSPORT AU TRAVAIL:

- a) Les opérateurs de machinerie lourde se déplaçant par véhicule du point de départ jusqu'au point de leur travail seront rémunérés au taux régulier de leur classification pour le temps du déplacement.
- b) Lorsque tels opérateurs seront affectés à des chantiers où le gîte et le couvert sont offerts par la compagnie, ils seront rémunérés pour se rendre au travail le lundi et en revenir le vendredi seulement.
- c) Ce temps rémunéré n'est pas inclus dans les heures normales de travail.
- d) Les mécaniciens ainsi que les préposés au chargement du bois, qui auront à se déplacer à l'extérieur du garage de La Sarre auront un véhicule de l'employeur à leur disposition.

NOTE 2

TRAVAIL SUR ROUTE:

Lorsqu'un mécanicien est appelé à aller travailler sur la route, un rajustement de 0,25\$/1'heure lui est accordé à titre d'indemnité pour les heures travaillées dans cette fonction.

NOTE 3

OPÉRATEUR DE FARDIER:

Le salarié préposé au transport de la machinerie lourde bénéficiera d'un rajustement de 0,25\$/1'heure travaillée dans cette fonction.

NOTE 4

CONFLIT D'INTÉRÊT:

Pour les salariés qui possèdent de l'ancienneté dans les deux (2) provinces, soit Québec et Ontario, l'employeur convient de ne pas rappeler ces salariés qui sont en grève dans l'unité d'accréditation de l'Ontario pour utiliser leurs services dans un autre de ses établissements du Québec.

NOTE 5

CALCUL DE PAIE DE VACANCES:

Il est entendu que pour fins de calcul de paie de vacances, l'ancienneté et les gains seront accumulés avec celles des autres opérations de la compagnie Normick Perron Inc., Division La Sarre. Le salarié appartiendra à la convention dans laquelle il aura accumulé le plus grand nombre de jours d'ancienneté.

NOTE 6

RÉTROACTIVITÉ

La présente convention s'applique rétroactivement au ^{1^{er}} *septembre* 1984, quant à l'augmentation de salaire.

NOTE 7

TRANSPORT DE BOIS EN LONGUEUR:

À l'occasion d'une diminution des opérations pouvant survenir à l'intérieur des délais de la présente convention, l'employeur convient d'utiliser ses propres camions alors en opération avant de faire appel aux artisans.

NOTE 8

GITE ET COUVERT:

Les salariés appelés, dans l'exécution de leur fonction, à se rendre sur le site des opérations forestières, recevront, le cas échéant et lorsque disponible, le gîte et le couvert aux taux de l'ordonnance applicable, sauf pour les salariés ci-après à qui tel avantage sera fourni gratuitement. Il est entendu que telle exception est personnelle auxdits salariés:

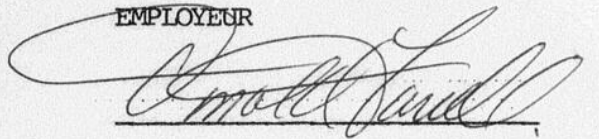
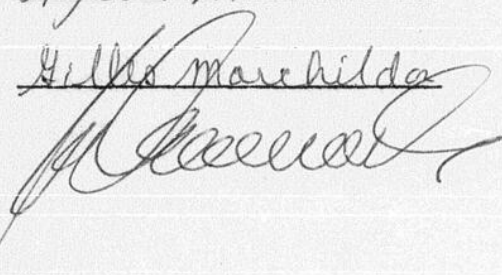
Léo Hébert
 Guy Bégin
 Gérard Gosselin
 Léo Gaudet

NOTE 9

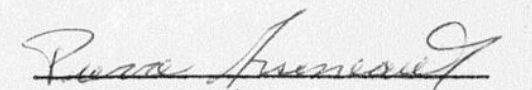
Le fonctionnement des opérations pourra s'effectuer sur des quarts de travail de huit (8) heures et dans ce cas, les dispositions qui traitent des heures de travail seront ajustées en conséquence.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à La Sarre ce 18^e jour de mai 1985.

EMPLOYEUR


Raymond Manville
Gilles Marchildon


LE SYNDICAT


Gilles Chabot
Léo Hébert

ANNEXE "A"

ECHELLE DE SALAIRES

<u>CLASSE D'EMPLOI DU SALARIE</u>	<u>CLASSIFICATION</u>	<u>84-09-01 85-08-31</u>	<u>85-09-01 86-08-30</u>	<u>86-08-31 87-06-30</u>
21	Aide-mécanicien Journalier	10,27 \$	10,68 \$	11,21 \$
22	Mécanicien "C"	10,38 \$	10,79 \$	11,33 \$
23	Opérateur camion régulier	10,66 \$	11,10 \$	11,65 \$
24	Mécanicien "B" Opérateur de camion remorque	10,79 \$	11,22 \$	11,78 \$
25	Opérateur de tracteur Opérateur de chargeuse à l'avant Opérateur de niveleuse Opérateur de transporteur	10,94 \$	11,38 \$	11,95 \$
26	Mécanicien - soudeur "B" Mécanicien "A"	11,02 \$	11,46 \$	12,03 \$
27	Mécanicien - soudeur "A"	11,18 \$	11,63 \$	12,21 \$
28	Opérateur de pelle hydrau- lique	11,29 \$	11,74 \$	12,33 \$