

OK MC DÉPÔT

2878-7

1

Travail a reçu
l'avis, le document ci-dessous

Certificat accordé

Dépôt N°: 86 01 106

Dépôt refusé 02878-7

1^{ère} convention Renouvellement Entente Autres

Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances M-16398-02

Date	Signature	Réception	Durée	Du	Au	Nombre de salariés régis par la convention collective
	85-12-17	86-01-10		85-12-17	87-07-31	177

Association	Employeur
<input type="checkbox"/> Déposant <input checked="" type="checkbox"/> Syndicat Canadien des Travailleurs du Papier, sec. loc. 3057 PTQ-CTC 282 - 1^{ère} avenue E. bureau "B" Amos, QC. J9T 1H3	<input checked="" type="checkbox"/> Déposant <input checked="" type="checkbox"/> La Scierie Taschereau Inc Att: M. Laurent Gaudreau C.P. 190 Taschereau, QC. Cté Abitibi-Ouest JOZ 3N0
<input type="checkbox"/> Déposant, si autre que les parties	Région <u>08-03</u> Activité <u>2513 (5)</u> Affiliation <u>07</u>

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

Remarques

ENTENTE: Cédule pour les bouilloires et les séchoirs signée le: 85-12-10

- Dans votre dossier au Ministère, l'adresse de l'employeur figure comme suit:

630 - 41^{ème} avenue, Taschereau (Abitibi).

Pour le commissaire général du travail	
Signature	Date
CÉLINE Carette/dg	86-01-24

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

RECHERCHE

003 (094)

2878-7,

/ Conv. coll
/ Entente

16398-02

3141	01	01
------	----	----

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

INTERVENUE ENTRE

La Scierie Taschereau inc.

Usine de sciage et usine de rabotage

TASCHEREAU

et

SYNCIDAT CANADIEN DES TRAVAILLEURS
DU PAPIER

SECTION LOCALE 3057

1000-1000-1000
1000-1000-1000
1000-1000-1000

TABLE DES MATIERES

Page 1	ARTICLE 1	But général
Page 1	ARTICLE 2	Reconnaissance
Page 2	ARTICLE 3	Droit de la direction
Page 3	ARTICLE 4	Continuité de travail
Page 3	ARTICLE 5	Semaine normale de travail, surtemps, garantie de travail et indemnité de rappel
Page 12	ARTICLE 6	Salaire et paie
Page 14	ARTICLE 7	Sécurité syndicale
Page 16	ARTICLE 8	Représentation syndicale
Page 17	ARTICLE 9	Procédure de règlement de griefs
Page 21	ARTICLE 10	Ancienneté
Page 24	ARTICLE 11	Mouvement de main d'oeuvre
Page 30	ARTICLE 12	Vacances et fêtes chômées et payées
Page 35	ARTICLE 13	Conditions générales de travail
Page 40	ARTICLE 14	Comités
Page 42	ARTICLE 15	Discipline
Page 44	ARTICLE 16	Affichage
Page 44	ARTICLE 17	Validité
Page 45	ARTICLE 18	Durée
Page 46	ANNEXE	Echelle des salaires

L'employeur et le syndicat conviennent de ce qui suit:

ARTICLE 1: BUT GENERAL

1.01 Le but général de cette convention est de favoriser l'intérêt mutuel de l'employeur et du salarié, par la négociation collective ordonnée et par le règlement des griefs et des différends, et 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 le volume de la production, la propreté de l'usine et la protection de la propriété.

ARTICLE 2: RECONNAISSANCE

2.01 L'employeur reconnaît que le syndicat a été dûment accrédité par le Ministère du Travail et de la Main d'Oeuvre en date du 16 mars 1979, comme agent négociateur pour représenter tous les salariés au sens du Code du Travail, sauf les contremaîtres et les surveillants, les employés de bureau, les commis, les préposés à la balance, les gardiens et les préposés aux opérations forestières, en conformité avec l'accréditation au fait de conclure une convention collective de 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 des opérations

- b) Pouvoir autoriser ou faire des recommandations pertinentes quant à la promotion, la mise à pied ou au licenciement d'un salarié;
- c) Posséder suffisamment d'autorité pour engager l'employeur en matière de grief avec le syndicat.

2.03 Les salariés non régis par la présente convention collective ne peuvent effectuer du travail des salariés couverts par la présente convention à l'exception des cas suivants:

s'il s'agit d'un cas d'urgence

pour éviter un bris de machine

pour éviter un accident

s'il s'agit d'entraîner un salarié pourvu que cela soit temporaire et occasionnel.

ARTICLE 3: DROIT DE LA DIRECTION

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

3.02 L'employeur et le syndicat s'engagent à ne pratiquer aucune discrimination conformément au chapitre 142 de la Loi sur la discrimination dans l'emploi, c'est-à-dire toute distinction, exclusion ou préférence fondée sur la race, la couleur, le sexe, la religion, l'ascendance nationale ou l'origine sociale qui a pour effet de détruire ou d'altérer

l'égalité de chance de traitement en matière d'emploi ou de profession. Cependant, les distinctions, exclusions ou préférences fondées sur les qualifications exigées pour un emploi déterminé, ne sont pas considérées comme discrimination.

ARTICLE 4: CONTINUITE DE TRAVAIL

4.01 Il ne devra y avoir ni grève ni de contre-grève (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 en conformité avec le Code du Travail.

4.02 Le syndicat ou l'employeur ne devront 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, SURTEMPS, GARANTIE DE TRAVAIL, INDEMNITE DE RAPPEL

5.01 A) Définition

Journée normale de travail et semaine normale de travail:

Selon les cédules de travail décrites ci-après et qui s'appliquent aux salariés concernés.

5.01 B) Cédule générale de travail pour tous les salariés non couverts par des cédules particulières de travail

Du lundi au vendredi inclusivement:

JOUR: 45 heures par semaine

De 07:00h à 12:00h

De 13:00h à 17:00h

NUIT:

De 19:00h à 24:00h

De 01:00h à 05:00h jusqu'au samedi inclusivement

5.01 C) Cédule particulière de travail

Les salariés ayant les classifications suivantes auront les cédules suivantes:

CEDULE A:

Les mécaniciens d'entretien de machinerie fixe (millwright), assistants-mécaniciens de machinerie fixe (assistant-millwright), électriciens, machinistes, hommes de soutien, affûteurs.

JOUR: Entre 06:30h et 19:00h du lundi au vendredi

NUIT: Entre 17:30h et 06:30h du lundi soir au samedi

Pour un total de neuf (9) heures par jour et de quarante-cinq (45) heures par semaine.

CEDULE B:

Les soudeurs, mécaniciens d'entretien aux écorceurs, nettoyeurs-huileurs, préposés à l'hydraulique, auront les horaires suivants selon le cas:

JOUR: Du lundi au vendredi inclusivement
Entre 06:30h et 19:00h du lundi au vendredi

NUIT: Entre 17:30h et 06:30h du lundi soir au samedi
matin

Pour un total de neuf (9) heures par jour et de quarante cinq (45) heures par semaine.

CEDULE C:

Les nettoyeurs et entretien de machinerie fixe:

JOUR: Du lundi au vendredi inclusivement
De 06:00h à 13:00h
De 17:00h à 19:00h

Pour un total de neuf (9) heures par jour et de quarante-cinq heures (45) par semaine.

CEDULE D:

Nettoyeurs et hommes de ménage

JOUR: De 07:30h à 12:30h
De 13:30h à 17:30h

NUIT: De 19:30h à 00:30h
De 01:30h à 05:30h

Pour un total de neuf (9) heures par jour et de quarante-cinq (45) heures par semaine.

CEDULE E:

Pour les préposés à la chaufferie et aux séchoirs, la semaine normale de travail sera de quarante-cinq (45) heures par semaine en moyenne, les heures de travail et jour de travail seront répartis suivant l'annexe B, faisant partie intégrante de la présente convention.

Les préposés à la chaufferie auront trente (30) minutes pour leur repas.

CEDULE F:

Opérateurs de tracteur (chariot, élévateur et chargeuse) et opérateurs de chargeuse (liebher) ou semblable. Les opérateurs dans ces classifications affectés au chargement et déchargement du bois en longueur à Taschereau, à la demande de l'employeur, seront cédulés comme suit pour la période de l'année s'étendant du 1er juin au 1er décembre de chaque année, en dehors de cette période, les salariés reviennent à leur cédule normale de travail. Il y aura pour cette période trois (3) équipes de travail qui alterneront comme suit du lundi au samedi matin:

EQUIPE A: De 07:00h à 16:00h

EQUIPE B: De 15:00h à 24:00h

EQUIPE C: De 23:00h à 08:00h

Pour un total de neuf (9) heures par jour et de quarante-cinq (45) heures par semaine.

Les salariés prévus à la cédule F auront droit à une période de quinze (15) minutes pour prendre leur repas. Pour la première heure de chaque quart de travail, ceux-ci effectueront de préférence du travail de machinerie roulante ou s'y rapportant.

CEDULE G:

Mécanicien d'entretien de machinerie fixe (mécanique préventive) aura l'horaire suivant, selon le cas:

JOUR: Du lundi au vendredi inclusivement

Entre 06:00h et 18:30h du lundi au vendredi

NUIT: Entre 17:00h et 06:00h du lundi soir au samedi matin

Pour un total de neuf (9) heures par jour et de quarante-cinq (45) heures par semaine.

5.01 D) Les salariés ayant les classifications prévues aux cédules A, B, C et G, décrites à l'article précédent, devront entrer au travail le samedi si l'employeur les en avise le vendredi midi précédent.

5.02 Surtemps

- A) Tout travail en temps supplémentaires doit être autorisé par un représentant officiel de l'employeur.
- B) Les salariés recevront taux et demi ou taux double, selon le cas, pour tout temps supplémentaire autorisé qu'ils travailleront.

TAUX ET DEMI:

Au-delà des heures de la journée normale de travail ou de la semaine normale de travail, selon le cas.

Lors de n'importe quels congés statutaires, en plus de la paie de congé.

Le samedi, sauf pour les préposés à la chaufferie.

TAUX DOUBLE:

Le dimanche, sauf pour les préposés à la chaufferie.

Une seule des dispositions ci-dessus peut s'appliquer à la fois pour des heures supplémentaires autorisées et travaillées.

- C) Dans le cas d'entretien de machine exigeant de l'aide, la préférence sera accordée à l'opérateur concerné en autant qu'il ait l'habileté et remplisse les exigences de l'emploi.

5.03 GARANTIE DE TRAVAIL

- A) Tout salarié qui se présente au travail et qui est appelé à travailler moins longtemps que la journée régulière, aura droit à au moins quatre heures trente (4.5) de salaire à son taux régulier, à moins qu'il n'ait refusé de faire tout travail demandé ou si l'arrêt de travail est causé par des cas fortuits suivants: foudre, feu, ouragan, panne d'électricité de l'Hydro-Québec.

- B) L'employeur devra notifier au salarié de ne pas se présenter au travail au moins une (1) heure avant le début de son quart régulier, si celui-ci ne peut lui fournir du travail, en autant que l'employeur puisse avertir le salarié par téléphone.

5.04 ALTERNANCE DES EQUIPES

- A) Les équipes alternent toutes les semaines entre les heures de travail de jour et celles de nuit. Ainsi, une équipe travaillera de jour pendant une semaine, travaillera de nuit la semaine suivante et reprendra le travail de jour à la troisième (3e) semaine et ainsi de suite.

- B) Lorsque les salariés reviennent de vacances, ils prennent la cédule où ils l'ont laissée lors de leur départ, c'est-à-dire, qu'ils recommencent sur l'équipe de jour s'ils ont complété leur semaine de nuit avant leur départ de vacances.

C) L'employeur s'engage à ne pas transférer un salarié de son équipe de travail d'une manière abusive, pour des raisons punitives ou encore de façon à priver un salarié d'une promotion.

5.05 PERIODE DE REPOS

Les salariés auront droit à une période de repos de quinze (15) minutes le matin à 09:30h et l'après-midi à 15:30h.

L'employeur se réserve le droit, s'il y a arrêt pour quelque raison que ce soit entre 09:15h et 09:30h et entre 15:15h et 15:30h, de considérer un tel arrêt comme une période de repos.

Cette même période de repos est accordée à l'équipe de nuit à 21:30h et à 03:30h, aux mêmes conditions que le jour.

Il est entendu que tous les salariés devront être à leur poste respectif au coup de sifflet de départ.

Il est de plus entendu que lorsque les salariés auront effectué deux heures et demi (2.5) consécutives de surtemps, ils auront une période de repos de quinze (15) minutes payée.

5.06 INDEMNITE DE RAPPEL

Tout salarié qui retourne chez lui après avoir complété sa journée normale de travail et qui est rappelé par l'employeur pour faire du travail supplémentaire, reçoit un minimum de trois heures et demi (3.5) au taux et demi du taux de salaire régulier de sa classification.

Il est entendu que lorsque la présente clause s'applique, les dispositions de la clause 5.02 ne s'appliquent pas.

5.07 Si au cours de la durée de la présente convention collective, il devient nécessaire d'opérer sur trois (3) équipes, les parties se rencontreront pour établir un cédule de travail appropriée. Il est entendu que tout changement aux heures mentionnées à l'article 5 devra faire l'objet d'une entente entre les parties avant sa mise en application.

5.08 Il est entendu que le surtemps se fera sur une base volontaire sauf pour les salariés régis par les cédules A, B, C et G. Pour les salariés des cédules A, B, C et G, le surtemps se fera sur une base obligatoire jusqu'à concurrence de sept heures et demi (7.5) par semaine pour chaque salarié de ces cédules sauf pour les salariés de la cédule A pour qui le nombre d'heures de surtemps obligatoire sera par alternance de cinq (5) heures une semaine et de dix (10) heures la semaine suivante, par le salarié.

Après les maximums d'heures de surtemps par semaine pour chaque salarié des cédules ci-haut mentionnées, le surtemps se fera sur une base volontaire.

Il est entendu de plus que le surtemps sera distribué d'une façon équitable par l'employeur, et si possible par alternance. En ce qui concerne les soudeurs, le surtemps sera distribué par alternance de groupes, sauf qu'il est reconnu à l'employeur le droit de pouvoir déroger à cette règle une fin de semaine par année.

La compagnie tiendra une compilation à jour du surtemps refusé et/ou effectué et affichera ladite compilation à tous

les mois sur les tableaux de la salle de repos et du garage.
On ne compilera pas de temps supplémentaire refusé par les officiers qui sont en activité syndicale si le contremaître est avisé à l'avance.

Les salariés réguliers ont la priorité pour effectuer du surtemps sur les salariés temporaires.

ARTICLE 6

6.01 SALAIRES ET PAIE

Il est convenu qu'aucun salarié travaillant à l'heure 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 un taux inférieur à celui qu'il recevait à la date de la signature de la convention.

6.02 Les salaires sont payés pour chaque heure ou fraction d'heure travaillée, aux quinze (15) minutes près, pour le compte de l'employeur, conformément aux taux mentionnés aux annexes qui font partie intégrante de la présente convention.

6.03 Le salarié, ayant une erreur sur sa paie en moins, recevra la différence sur sa prochaine paie, mais si cette erreur excède vingt dollars (20,00\$), le salarié pourra demander une avance comptant payable immédiatement au bureau de l'employeur.

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

6.05 Le total des déductions des cotisations syndicales apparaîtra sur les T-4 et les TP-4 relevé no. 1 à chaque année.

6.06 A) PAIE

Les salariés reçoivent leur paie toutes les semaines, par chèque, le deuxième (2e) jeudi qui suit la fin de la semaine précédente de travail. Si le jour de paie est un jour chômé, la paie sera remise le jour précédent. 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 par code 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 du 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.

6.06 B) La paie sera distribuée comme suit:

Pour les salariés de l'équipe de jour durant l'avant-midi le jeudi.

Pour les salariés de l'équipe de nuit, après la période de repas dans la nuit du mercredi au jeudi.

ARTICLE 7: SECURITE SYNDICALE

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

7.02 Tous les salariés régis par la présente convention devront, comme condition d'emploi, joindre les rangs du Syndicat canadien des travailleurs du papier dès leur embauchage.

7.03 L'employeur fait signer à chaque salarié, comme condition d'embauchage, l'autorisation de retenues syndicales (fournie par le syndicat) permettant à l'employeur de déduire de sa paie la cotisation syndicale fixée par le syndicat.

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

7.05 La remise mensuelle des cotisations syndicales se fait au plus tard deux (2) semaines après la fermeture de la période comptable de la compagnie. La liste dont les renseignements se retrouvent plus bas, se fera une (1) semaines après la fermeture de la période comptable de la compagnie.

Cette liste comprendra les renseignements suivants:

1. le nom du salarié;
2. l'adresse du salarié;
3. le numéro d'assurance sociale;
4. le taux horaire;
5. le nombre d'heures de travail effectuées au cours de la période concernée par ladite remise;.

7.06 Sur réception d'un avis du syndicat, l'employeur retiendra le montant indiqué concernant les arrérages de cotisations syndicales, les cotisations spéciales, les redevances et les amendes et en fera remise tel que stipulé dans la clause 7.05.

7.07 Conformément à l'article 63 du Code du Travail, l'employeur ne peut être tenu, en vertu d'une disposition de la convention collective, de renvoyer un salarié pour la seule raison que l'association accréditée a refusé ou différé d'admettre ce salarié comme membre ou l'a suspendu ou exclu de ses rangs, sauf dans les cas suivants:

- A) le salarié a été embauché à l'encontre d'une disposition de la convention collective;

B) Le salarié a participé à l'instigation avec l'aide directe ou indirecte de son employeur ou d'une personne agissant pour ce dernier, à une activité contre l'association accréditée;.

ARTICLE 8: REPRESENTATION SYNDICALE

8.01 Le syndicat choisira parmi les salariés membres, un comité syndical pour les opérations de Taschereau. Ce comité sera composé de trois (3) membres dont ceux-ci agiront comme porte-parole.

8.02 Un salarié pour pouvoir être membre du comité syndical doit avoir complété sa période de probation telle que définie à la clause 10.02.

8.03 L'employeur ne reconnaît les membres du comité syndical et tout changement y relatif que s'il en a été officiellement informé par écrit par le syndicat. L'employeur devra aviser le syndicat des noms de ses contremaîtres.

8.04 A) Il est entendu et convenu que les membres du comité syndical ont des devoirs à remplir au service de l'employeur. Si un ou des membres du comité syndical sont appelés à rencontrer les représentants de l'employeur au sujet d'un grief durant les heures de travail, ils ne doivent pas quitter leur poste sans obtenir l'autorisation au préalable de leur contremaître, en indiquant la durée approximative de leur absence, et ils doivent également se rapporter au contremaître dès leur retour à leur poste de travail. De plus, lorsqu'un salarié ou un délégué syndical est tenu de rencontrer l'employeur, durant les heures normales de travail après accord entre les parties, il sera rémunéré à son taux de classification.

8.04 B) Il est entendu que les membres du comité syndical pourront se rendre sur les terrains de l'employeur, durant la journée normale de travail, après en avoir avisé celui-ci.

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

8.06 Les représentants syndicaux dûment accrédités du Syndicat Canadien des travailleurs du papier ont droit de visiter, sans nuire, durant les heures de visites, les opérations de l'employeur se rapportant à cette convention et doivent aviser l'employeur au moment de leur arrivée et de présenter leur carte de membre du Syndicat, s'il y a lieu.

8.07 L'employeur accorde, à pas plus de trois (3) salariés à la fois, membres du comité syndical et ne faisant pas partie de la même équipe de travail, ni à la même classification, un permis d'absence sans paie pour s'occuper d'affaires syndicales. Ceux-ci devront aviser l'employeur au moins trois (3) jours à l'avance. Les absences ainsi permises ne devront pas dépasser trois (3) semaines (avec un maximum cumulatif de quatre (4) mois par année) et les salariés continueront d'accumuler leur ancienneté conformément aux dispositions de la clause 10.04 de la présente convention.

ARTICLE 9: PROCEDURE DE REGLEMENT DE GRIEFS

9.01 Un grief se définit comme suit:

"Toute mésentente relative à l'interprétation ou à l'application de la convention collective".

9.02 A) Les plaintes provenant de l'interprétation de l'application de cette convention, sont d'abord discutées verbalement par le salarié concerné, qui peut se faire accompagner par un porteparole du comité syndical, avec son supérieur immédiat. Si la plainte n'est pas réglée de façon satisfaisante, le salarié ou son représentant peut alors soumettre son grief par écrit directement au directeur du personnel ou à l'un de ses représentants dans les quinze (15) jours de la naissance du grief ou de la connaissance de l'événement qui en est la cause.

9.02 B) L'employeur a alors un délai de dix (10) jours pour rendre sa décision, et durant cette période, une rencontre entre les représentants de l'employeur et les représentants du syndicat ainsi que les salariés concernés, pourra avoir lieu afin de tenter de régler le grief. Si à l'expiration de ce délai, le grief n'est pas réglé, le grief peut être soumis à la procédure d'arbitrage.

9.03 A) Tout grief concernant l'application ou l'interprétation de la présente convention, peut être porté à l'arbitrage par l'une ou l'autre des parties de la manière prévue ci-après, dans les dix (10) jours de la décision rendue par l'employeur, ou dans les dix (10) jours de l'expiration des délais mentionnés à l'article 9.02 b).

9.03 B) Tout grief devra être traité ou jugé par un arbitre unique, à l'exception des griefs de congédiement pour lesquels la règle sera un Tribunal d'arbitrage, sauf entente contraire entre les parties.

9.04 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 arbitre choisi par le syndicat, d'un arbitre choisi par l'employeur, et d'un troisième arbitre qui agit comme président et qui est choisi par les deux (2) arbitres.

9.04 B) Au cas où les deux (2) arbitres ne peuvent s'entendre sur le choix du troisième arbitre, celui-ci est nommé par le Ministère du Travail et de la Main d'Oeuvre du Québec.

Après sa formation, le conseil d'arbitrage se réunit, entend le témoignage des deux (2) parties et rend sa décision dans les quinze (15) jours qui suivent l'audition des parties. Cette décision est définitive et lie les deux (2) parties.

9.04 C) Dans le cas où un grief est jugé ou traité devant un arbitre unique, le représentant syndical et le représentant de l'employeur choisiront l'arbitre unique. Au cas où ceux-ci ne peuvent s'entendre sur le choix de l'arbitre unique, celui-ci sera nommé par le Ministère du Travail et de la Main d'Oeuvre du Québec.

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

9.05 Chaque partie paie les dépenses et honoraires du membre du tribunal choisi par elle et partage, à part égale, les dépenses et honoraires du président ou de l'arbitre unique.

9.06 La fonction du Tribunal d'arbitrage ou de l'arbitre unique est d'interpréter et d'appliquer les stipulations de la convention collective. Le Tribunal d'arbitrage ou l'arbitre unique s'occupe seulement de chaque question telle que

posée et il n'a aucun pouvoir de changer, d'ajouter ou d'amender cette convention.

9.07 En matière disciplinaire ou de congédiement, le Tribunal d'arbitrage ou l'arbitre unique 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, en tenant compte toutefois des gains que le salarié a pu gagner ailleurs dans l'intervalle.

9.08 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 ci-dessus mentionnées peuvent être prolongées après entente entre les parties.

9.09 Lorsqu'une plainte concerne directement ou indirectement deux (2) salariés ou plus, ce grief pourra, à la discrétion du syndicat, être considéré comme un grief collectif et être présenté à l'employeur comme tel, sans que tous les salariés concernés ne soient obligés de signer ledit grief.

Le comité syndical sera autorisé à signer au nom des salariés concernés le grief collectif et à le présenter au directeur du personnel ou à un de ses représentants.

9.10 Les parties conviennent que lors d'un grief de différends, la procédure de grief prévue dans la présente 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 (2) parties.

ARTICLE 10: ANCIENNETE

10.01 Définition

Le mot "ancienneté" signifie la durée de service continu d'un salarié depuis son dernier embauchage avec la Scierie Taschereau inc..

10.02 Période de probation

Un nouveau salarié est stagiaire jusqu'à ce qu'il ait complété trente (30) jours de travail cumulatifs dans une période de trois (3) mois. A la fin de cette période, l'ancienneté du salarié est établie et devient effective depuis la première journée de l'emploi. Pendant cette période, le salarié peut être remercié de ses services pour quelque raison que ce soit. Il est entendu qu'il ne peut se prévaloir de la procédure de règlement des griefs relativement à son congédiement, mais dans les autres cas de plaintes, il peut se prévaloir des dispositions de l'article 9.

10.03 Calcul de l'ancienneté

Pour les fins d'application de la convention, l'ancienneté est calculée comme suit:

Le nombre d'années de service ou date d'embauchage.

10.04 A) Perte de l'ancienneté

Un salarié perd son ancienneté et les droits qui s'y rattachent dans les cas suivants:

A) S'il est congédié pour une cause juste et suffisante;

B) S'il quitte lui-même le service de l'employeur;

C) S'il refuse une offre d'emploi dans son occupation lors d'un rappel, sans raison valable;

D) S'il fait défaut de donner suite à un avis de rappel au travail dans un délai et selon les modalités prévues à la clause 11.03 E);

E) après une absence pour maladie ou accident non compensable, de dix-huit (18) mois ou plus;

F) s'il s'absente de l'usine plus de deux (2) jours ouvrables consécutifs sans permission ou avertissement, exception faite d'une communication impossible;

10.04 B) Salarié mis à pied

Un salarié mis à pied accumulera son ancienneté pour une période maximum de vingt-quatre (24) mois.

10.04 C) Cas d'absence maladie

Dans le cas d'une absence pour maladie ou accident compensable, le salarié accumulera son ancienneté pour une période maximum de vingt-quatre (24) mois et la conservera par la suite jusqu'à ce qu'il soit déclaré atteint d'invalidité totale et permanente par la Commission de Santé et de Sécurité au Travail.

L'employeur sera tenu de réintégrer un salarié accidenté (alors qu'il était au service de l'employeur) en autant qu'il ait les capacités pour accomplir un travail comme le ferait normalement tout autre salarié.

10.04 D) Si suite à un ou des changements technologiques l'employeur n'a pas de poste à offrir aux salariés concernés par ces changements technologiques, ces salariés auront le statut de salariés mis à pied.

Etant de plus entendu que l'employeur aura avisé deux (2) mois à l'avance le syndicat et les autres salariés concernés par les changements technologiques qui occasionnent des mises à pied.

10.05 A) Salarié promu hors de l'unité de négociation

Un salarié qui après avoir été promu à une fonction non couverte par la présente convention 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.

10.05 B) L'employeur accordera un permis d'absence sans rémunération à tout salarié qui devient représentant syndical à plein temps et son ancienneté s'accumulera pour une période de trois (3) mois et se conservera par la suite.

L'employeur sera tenu de le reprendre à son service avant la fin de cette période en autant qu'il ait été avisé,

par écrit, un (1) mois avant la date du retour du salarié, par ce salarié.

10.06 A) L'employeur envoie au syndicat, par courrier, au cours des mois de janvier, avril, juillet et octobre de chaque année, la liste pour fins de mouvement de main d'oeuvre contenant les nom et l'ancienneté de tous les salariés assujettis à cette convention.

Cette liste est également affichée aux tableaux afin que les salariés en prennent connaissance.

Il est entendu qu'il y aura deux (2) tableaux d'affichage, soit un dans la salle de repos et un dans le garage.

Sur le tableau du garage, l'employeur ne sera tenu d'afficher que les listes d'ancienneté et les avis relatifs au mouvement de main d'oeuvre.

10.06 B) La mise à date de cette liste d'ancienneté est considérée comme définitive par les deux (2) parties, trente (30) jours après sa mise à la poste par l'employeur à l'adresse du syndicat, à moins que le syndicat 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 de trois (3) mois, et il appartient aux salariés concernés de fournir les preuves pour corriger l'ancienneté sur la liste.

ARTICLE 11: MOUVEMENT DE MAIN D'OEUVRE

11.01 A) Définition

L'employeur reconnaît le principe de l'ancienneté. Dans le cas de promotion, de mutation, de mise à pied temporaire,

réembauchage, la préférence est accordée au salarié qui a le plus d'ancienneté pourvu qu'il rencontre les exigences normales de la tâche.

11.01 B) Une promotion veut dire un changement de tâche comportant un taux égal ou supérieur ou des conditions plus avantageuses pour le salarié.

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 accorde la préférence aux salariés inclus dans l'unité de négociation, sujets aux dispositions du paragraphe 11.01 A) ci-dessus, en autant qu'il rencontre les exigences normales de la tâche.

11.02 B) Les nouveaux emplois et les emplois vacants seront affichés par l'employeur aux tableaux d'affichage dans les vingt-quatre (24) heures suivant l'affectation d'un salarié au poste vacant ou à la nouvelle occupation pour une période de cinq (5) jours ouvrables.

L'avis fournira les renseignements suivants:

1. la classification
2. la description sommaire des tâches à accomplir
3. exigences normales de la tâche
4. taux de salaire
5. nom du supérieur immédiat
6. lieu de travail

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

11.02 D) Tout emploi vacant permanent et les nouveaux emplois sont comblés selon l'ancienneté à même le groupe de postulants qui rencontrent les exigences normales de la tâche et 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.

Pendant la période d'entraînement, l'employeur peut décider de retourner ce salarié à son ancien poste parce qu'il n'a pu se qualifier, sans perte d'ancienneté ou d'autres bénéfices. Il est de plus entendu qu'au cours de la période d'entraînement, un salarié a droit de retourner à son emploi précédent sans perte d'ancienneté ou d'autres bénéfices.

11.02 E) Suite à un affichage, l'employeur fera connaître par écrit, le nom du candidat choisi dans les deux (2) jours ouvrables qui suivent la fin de la période d'entraînement.

11.03 A) Mise à pied, supplantation, rappel

A moins de circonstances imprévisibles, un groupe de salariés devant être mis à pied, en est avisé par l'employeur cinq (5) jours à l'avance.

11.03 B) Dans le cas de diminution des opérations ou de mise à pied temporaire, l'employeur consent à garder à son emploi, le président du comité syndical, à condition que celui-ci puisse faire le travail désigné par l'employeur.

11.03 C) Lors d'une mise à pied à un poste donné, le salarié concerné peut demander de déplacer un autre salarié ayant moins d'ancienneté que lui, en autant qu'il puisse remplir les exigences normales de la tâche et qu'il ait avisé l'employeur de son choix au moins quarante-huit (48) heures avant la fermeture de son poste, étant entendu que l'employeur aura affiché préalablement son intention de ce faire, au moins cinq (5) jours à l'avance.

Il est entendu que l'employeur s'engage à maintenir le taux horaire du salarié qui fait le déplacement pour une durée maximale de douze (12) mois. Après cette période, le salarié devra travailler au taux horaire prévu à la classification du poste qu'il occupe.

Nonobstant les dispositions du paragraphe précédent, lorsqu'il s'agit d'une mise à pied égale ou inférieure à dix (10) jours ouvrables, elle se fait uniquement au niveau de la ligne de production concernée conformément aux règles prévues aux paragraphes précédents.

11.03 D) Lors du rappel au travail d'un salarié mis à pied, le salarié est rappelé dans l'ordre inverse de sa mise à pied en autant qu'il puisse remplir les exigences normales de la tâche. Il est entendu que le salarié ainsi rappelé va occuper cette fonction à son taux de salaire habituel pour une durée maximale de douze (12) mois.

11.03 E) Lors de rappel, un salarié est avisé de la façon suivante:

"Par téléphone ou par écrit et copie adressée au syndicat, à sa dernière adresse connue au plus tard dix (10)

jours avant la date à laquelle il doit se rapporter au travail"

Les salariés doivent accuser réception de cet avis trois

(3) jours avant la date spécifiée, à moins que d'autres arrangements n'aient été faits par écrit.

Si lors d'un appel téléphonique, le salarié n'a pu être rejoint ou n'a pu être disponible, la procédure écrite sera applicable.

11.03 F) Lors de la mise à pied ou de réduction de personnel, un salarié pourra, sans perdre 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.

11.04 A) Affectation temporaire

Si un salarié est temporairement affecté sur une tâche comportant un taux de rémunération inférieur à son taux de rémunération ordinaire, il conserve le taux de sa tâche normale.

11.04 B) Si un salarié est temporairement affecté sur une tâche comportant un taux de rémunération supérieur à son taux de rémunération ordinaire, le salarié reçoit le taux de cette tâche à compter de la première heure seulement après une demie ($\frac{1}{2}$) journée ou plus de travail. Le paiement serait rétroactif à la première heure de son affectation temporaire.

11.04 C) 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 période d'affichage s'appliquera si l'affectation temporaire doit durer vingt (20) 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.

11.05 A) Nouvelles classifications

S'il devient nécessaire d'ajouter une nouvelle classification ou lorsqu'il y a des modifications majeures à une classification déjà existante, l'employeur établira un taux de salaire temporaire pour une durée maximale de quinze (15) jours et ensuite, il négociera un taux de salaire permanent avec le syndicat dans les quinze (15) jours suivant la période ci-devant mentionnée. La rétroactivité a être payée, s'il y a lieu, le sera à compter de la première journée ouvrable travaillée à cette 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 des différends, tel que prévu l'article 9.10.

11.05 B) La décision de l'arbitre est finale et rétroactive à compter de la première journée ouvrable travaillée à cette classification.

11.05 C) Les frais et honoraires de l'arbitre sont partagés en part égale entre le syndicat et l'employeur.

11.05 D) Toute séance d'arbitrage spéciale se tiendra en autant que possible à Taschereau, comté d'Abitibi-Témiscamingue.

ARTICLE 12 VACANCES ET FETES CHOMEES ET PAYEES

12.01 Tout salarié régit 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 juin au 31 mai de l'année suivante, selon ce qui suit:

QUALIFICATION	CONGES	INDEMNITE
Moins d'un an	un (1) jour de congé par mois pour un maximum de dix (10) jours	4%
1 an et 2 ans	deux (2) semaines	5%
3 ans et 4 ans	deux (2) semaines	6%
5 ans et 6 ans	trois (3) semaines	7%
7 ans à 14 ans	trois (3) semaines	8%
15 ans et plus	quatre (4) semaines	9%

12.02 Les salariés des différents départements de la Scierie Taschereau bénéficieront de deux (2) semaines continues de vacances entre le dernier lundi de juin et le 15 août de la même année. L'employeur avisera les salariés concernés de la date de fermeture de leur département respectif au plus tard le 1er mai.

La compagnie se réserve le droit de fermer trois (3) semaines consécutives et/ou de façon discontinue et ce pour des raisons administratives seulement. Dans ces cas, la compagnie avisera tous les salariés ayant droit à trois (3) semaines de vacances, au plus tard le 1er mai de la date de la prise effective de leur troisième (3e) semaine de vacances.

Si la compagnie ne ferme pas ses opérations durant trois (3) semaines de façon consécutive et/ou discontinue, pour les salariés ayant droit à trois (3) semaines ou plus de vacances, l'employeur affichera au plus tard le 1er mai, la liste des salariés par ordre d'ancienneté avec l'éligibilité en semaine de plus de deux (2) semaines de vacances pour lesquelles ils sont qualifiés. Les salariés devront céder leurs vacances par ordre d'ancienneté. Il ne devra pas y avoir plus de trois (3) salariés à la fois par département et pas plus de deux (2) salariés affectés à la même classification qui prendront leurs vacances en même temps.

12.03 A) Date du paiement

La rémunération pour les vacances sera payée une semaine avant le départ pour les vacances. Le salarié recevra l'indemnité due pour la période de congé sur un ou des chèques autre que le chèque de paie régulier, négociable dès l'émission. Si les salariés sont mis à pied, la paie de vacances sera donnée dès qu'elle sera due ou à la demande de ces derniers.

Pour les salariés ayant droit à des vacances additionnelles, leur paie de vacances sera remise sur demande, au plus tard le 30 septembre de la même année.

12.03 B) Pour la paie de vacances, les déductions statutaires seront faites, en tenant compte du nombre de semaine de vacances prévues à la clause 12.01 pour chaque salarié, et ce en conformité avec les tables de déductions fournies par les gouvernements, ceci afin d'éviter que les salariés aient à déboursier un montant d'impôt non conforme à la réalité.

12.03 C) Les détails suivants devront apparaître sur les paies de vacances:

1. le nom de l'employeur
2. les nom et prénom du salarié
3. les gains bruts du salarié pour la période d'éligibilité
4. le pourcentage appliqué
5. la nature et le montant des déductions opérées
6. le montant net de la paie de vacances.

12.03 D) La paie de vacances est calculée en multipliant le taux horaire régulier de l'employé par la moyenne d'heures normalement travaillées, soit quarante-cinq (45) heures au plus pour chaque semaine de vacances auquel il a droit, mais en aucun temps, il ne reçoit moins que le pourcentage auquel il se qualifie selon l'article 12.01, le montant le plus avantageux 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.

12.04 A) Fêtes chômées et payées

Tous les salariés régis par la présente convention ont droit à une journée chômées et payées au taux régulier d'une

journée normale de travail, à chacun des congés fériés suivants, à condition de remplir les exigences requises à l'article 12.04 C):

Fêtes chômées et payées

- La veille du Jour de l'an
- Le Jour de l'An
- Le lendemain du Jour de l'An
- Le Vendredi Saint
- Le Lundi de Pâques
- La Fête Nationale
- La Fête du Canada
- La Fête du Travail
- L'Action de Grâce
- La veille de Noël
- Le jour de Noël
- Le lendemain de Noël

12.04 B) D'un commun accord entre les parties, un jour de fête chômé et payé peut être remplacé par un autre jour. Si un jour de congé coïncide avec un jour non ouvrable, le congé est pris le dernier jour ouvrable de la semaine courante du salarié concernée après entente entre les parties. L'employeur affichera la date de la tenue de ce congé, cinq (5) jours à l'avance.

12.04 C) 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 cumulatif en dedans de trois (3) mois, avoir travaillé la journée ouvrable qui précède et la journée ouvrable qui suit la fête. Le salarié absent

pour cause de maladie reconnue et le salarié accidenté avec indemnisation, ainsi que les salariés en congé autorisé, auront également droit aux congés chômés et payés.

De plus, il est entendu et convenu que les six (6) congés prévus dans la période des Fêtes, s'ils tombent dans une période d'arrêt dont les salariés ne sont pas responsables et qui se situe entre le 1er décembre et le 15 janvier de chaque année, les salariés recevront la rémunération pour ces six (6) congés sur la première paie qui suivra le retour au travail, en autant que le salarié ait été au travail au moment de la fermeture et au moment de la réouverture.

12.04 D) Si un jour de fête chômé et payé tombe durant la période de vacances du salarié, celle-ci sera prolongée d'autant.

12.05 Congé de décès

- A) lors du décès du conjoint ou d'un enfant, le salarié aura droit à cinq (5) jours de congé 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 statut de salarié régulier, a droit à trois (3) jours de congé chômés et payés. Par membre de la famille, on entend: le père, la mère, le frère, la soeur, le beau-frère, la belle-soeur, le beau-père, la belle-mère et les grands-parents des deux (2) conjoints.
- C) Lors du décès d'un petit enfant du salarié, d'une bru ou d'un gendre, ledit salarié régulier a droit

à un (1) jours de congé chômé et payé.

- D) Les congés chômés et payés mentionnés à l'article 12.05 A, B et C, doivent être pris en dedans d'une période de sept (7) jours de calendrier de la date du décès.
- E) Lorsque les funérailles auront lieu à 250 kilomètres ou plus du lieu de résidence du salarié, celui-ci aura droit à une journée de congé additionnelle sans rémunération.
- F) L'employeur peut exiger une preuve attestant un des événements cités plus haut.

12.06 Congé autre

Tout salarié ayant complété sa période de probation aura droit à une journée chômée et payée dans les cas suivants, en autant que ce soit un jour ouvrable:

- lors de la naissance de son enfant
- lors de son mariage.

ARTICLE 13: CONDITIONS GENERALES DE TRAVAIL

13.01 L'employeur maintient les organismes ayant pour but de prévenir les accidents, de remédier aux conditions et aux pratiques insalubres et de prévenir et de combattre les incendies. Dans un tel cas, un salarié peut être assigné par l'employeur à n'importe quelle tâche où ses services sont requis.

13.02 Le syndicat s'engage à appuyer les efforts de l'employeur dans ce domaine.

13.03 L'employeur s'engage à placer des troussees de premiers soins aux endroits stratégiques qu'il aura déterminé, selon les exigences de la loi.

13.04 Tous les salariés devront stationner leur véhicule dans le terrain de stationnement mis à leur disposition et l'employeur devra munir ce terrain d'un certain nombre de prises de courant durant la saison froide et les maintenir en bon état pour permettre aux salariés de brancher leur véhicule mais seulement pour le réchauffement du moteur (chauffe-moteur).

13.05 A) Les salariés devront porter des vêtements et des équipements de sécurité exigés par la loi et ils sont tenus d'observer tous les règlements actuels ou futurs s'y rapportant.

13.05 B) L'employeur fournit gratuitement aux salariés les protège-tympan sur remise de ceux usés et détériorés, les gants de soudeur sur remise de ceux usés et détériorés, ainsi que les lunettes protectrices.

L'employeur fournit également des manteaux de pluie aux salariés préposés à la construction et aux hommes de cour sur besoin. Le salarié concerné devra signer un reçu et retourner le manteau de pluie à la fin de sa journée de travail.

13.06 Durant les périodes de repos, les salariés pourront fumer aux endroits indiqués par l'employeur.

13.07 Assurance groupe

A) assurance vie

Assurance en cas de perte de la vie: 15 000,00\$

Assurance en cas de perte accidentelle de la vie:
30 000,00\$

Assurance vie des personnes à charge:

conjoint: 4 000,00\$

enfant: 2 000,00\$

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

C) Assurance salaire incapacité longue durée

Les prestations payables sont 60% du salaire mensuel du salarié jusqu'à un maximum de mille dollars (1 000,00\$) par mois. Ces prestations sont payables après la vingt-sixième (26e) semaine d'arrêt, jusqu'à 65 ans.

D) 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 vingt (20) visites annuelles par personne par famille.

E) admissibilité

Les salariés à plein temps deviennent admissible à l'assurance après avoir accompli leur période de probation.

F) Partage du coût de la prime

La participation de l'employeur audit plan d'assurance groupe représente 50% pour la première année du contrat de travail et 60% pour la deuxième (2e) année du contrat de travail

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.

G) 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 conditions de la police maitresse de l'assureur, laquelle fait partie intégrante de cette convention.

13.08 A) Le salarié embauché comme mécanicien d'entretien de machinerie fixe (millwright), doit fournir les outils nécessaires à l'exercice de son métier. L'employeur détermine de quoi se compose le minimum d'outillage requis pour que le salarié puisse accomplir ce travail adéquatement. La valeur de ces outils sera d'un minimum de cinq cents dollars (500,00\$).

13.08 B) Dans le cas des soudeurs (entretien), des machinistes, des préposés à l'hydraulique, du nettoyeur-huileur, la valeur des outils sera d'un minimum de trois cents dollars (300,00\$).

13.09 Concernant les outils personnels des salariés à la clause 13.08 A) et 13.08 B), l'employeur maintiendra en vigueur une assurance feu et vol mais avec déductible de 25,00\$.

13.10 Les employés mis à la retraite conserveront leur droit de rappel en ce qui concerne l'application de la politique de la mise à la retraite de l'employeur

13.11 L'employeur accordera un congé sans solde d'une journée à tout salarié qui doit s'absenter ou passer des concours en vue de l'obtention de cartes de compétence pour des métiers pratiqués chez l'employeur et qui sont en fonction des besoins de ce dernier.

Ledit salarié ne perdra aucun bénéfice et son ancienneté s'accumulera durant son absence. Le salarié devra en aviser l'employeur une semaine à l'avance.

Le salarié fournira obligatoirement une preuve attestant qu'il a effectivement passé l'examen en question.

ARTICLE 14: COMITES

14.01 A) Comité de griefs

Le comité de grief est composé des trois (3) membres du comité syndical et 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 de grief). Si le comité syndical de griefs le juge nécessaire, le plaignant pourra aussi assister à la rencontre ou son grief est discuté et dans les cas d'un grief collectif, un salarié concernée parmi les personnes visées pourra dans les mêmes conditions assister à la rencontre.

14.01 B) Les réunions de la compagnie et du comité de grief se tiennent aux heures occasionnant le moins de perte de temps à la compagnie et aux membres du comité. La compagnie dédommage les membres du comité, s'il y a perte de salaire, en relation avec des assemblées de griefs mentionnées en 14.01 A).

14.01 C) Si un membre du comité de grief assiste à une réunion de son comité convoquée avec la compagnie, en dehors de ses heures régulières de travail, il lui est payé le taux régulier du temps pour la durée de cette réunion.

14.02 A) Comité d'intérêt mutuel

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.

14.02 B) Le comité comprendra trois (3) membres et qui seront les membres du comité syndical. L'une ou l'autre des parties peuvent changer n'importe lequel de ces membres à sa discrétion et devra en aviser l'autre partie au moins cinq (5) jours avant toute réunion.

14.02 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 fois par mois. Les réunions de ce comité se tiennent aux heures occasionnant le moins de perte de temps à la compagnie et aux membres de ce comité, s'il y a perte de salaire, en relation avec les réunions de ce comité, la compagnie dédommage les employés membres de ce comité.

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

réunion.

14.03 A) Comité de sécurité

Tel que prévu dans la Loi sur la Santé et la Sécurité au 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.

14.03 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.

14.03 C) Si un membre du comité de santé et de 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 cette réunion.

ARTICLE 15: DISCIPLINE

15.01 Droit de discipline

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

15.02 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 cinq (5) jours ouvrables 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.

15.03 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 suivants la date de la présumée infraction du salarié, de sa connaissance par l'employeur ou de la date présumée source de mécontentement de l'employeur à son sujet.
- C) Tout avis défavorable à un salarié ou tout avis concernant un délit est retiré du dossier après une période de douze (12) mois de la date du fait reproché.

15.04 Accès au dossier

Le président du syndicat a droit de consulter le dossier disciplinaire d'un salarié moyennant demande à l'employeur à cet effet.

15.05 Droit de représentation

Un salarié qui est convoqué à une rencontre avec la direction de l'usine 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.

15.06 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.

15.07 Le salarié, congédié ou suspendu 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 16: AFFICHAGE

16.01 L'employeur mettra à la disposition du syndicat deux (2) tableaux d'affichage soit un dans la salle de repos et un dans le garage.

Aucun avis ne devra être affiché ailleurs que sur les tableaux d'affichage officiel. Ces avis traiteront d'information syndicale et sociale et seront signés et affichés par les membres du comité syndical. Aucun avis qui n'est pas signé par les membres du comité syndical ne devra apparaître sur lesdits tableaux d'affichage.

ARTICLE 17: VALIDITE

17.01 Il est entendu que chacune des clauses de la présente convention qui pourrait, 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 18: DUREE

La présente convention entre en vigueur à compter de sa signature pour se terminer le 31 juillet 1987.

Si l'une ou l'autre des parties désire apporter des modifications, elle devra en aviser l'autre partie, par écrit, 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 exercé.

Signé le 17 décembre 1985


LA SCIERIE TASCHEREAU INC.


SYNDICAT CANADIEN DES TRAVAILLEURS
DU PAPIER, SECTION LOCALE 3057


ME GILLES AYOTTE


PIERRE ARSENEAULT


REAL PROVENCHER



MARTIAL LABONTE


LAURENT GAUDREAU


GUY JALBERT


REAL FORTIER


MICHEL GAUTHIER


CONRAD GILBERT

ANNEXE "A"

ECHELLE DES SALAIRES
USINE DE SCIAGE ET RABOTAGE DE TASCHEREAU

<u>CLASSIFICATIONS</u>	<u>TAUX A LA SIGNATURE</u>	<u>TAUX AU 1^{er} FEVRIER 1986</u>	<u>TAUX AU 1^{er} JANVIER 1987</u>
Opérateur chargeuse (Tanguay)	11,27\$	11,57\$	12,22\$
Opérateur d'écorceuse	10,85\$	11,15\$	11,80\$
Opérateur d'écorceuse no 5	10,95\$	11,25\$	11,90\$
Opérateur d'écorceuse no 6	10,55\$	10,85\$	11,50\$
Opérateur mesureur électronique	11,05\$	11,35\$	12,00\$
Opérateur démêleurs aux cuves	11,05\$	11,35\$	12,00\$
Démêleur dans les cuves	10,30\$	10,60\$	11,25\$
Opérateur de déchiqueteuse-équarisseuse	11,05\$	11,35\$	12,00\$
Opérateur de déchiqueteuse-délineuse	11,05\$	11,35\$	12,00\$
Opérateur de scies jumelées (PL-55)	11,25\$	11,55\$	12,20\$
Opérateur de scies jumelées (PL-60)	11,40\$	11,70\$	12,35\$
Opérateur de délineuse à barres guides	11,25\$	11,55\$	12,20\$
Opérateur de débiteuse scies multiples	11,25\$	11,55\$	12,20\$
Préposé au retour délineuse 3 têtes 16 pieds	11,25\$	11,55\$	12,20\$
Préposé au retour délineuse 3 têtes 8 pieds	11,25\$	11,55\$	12,20\$
Opérateur délineuse 3 têtes	11,05\$	11,35\$	12,00\$
Préposé à la déchiqueteuse	10,35\$	10,65\$	11,30\$
Nettoyeur	10,30\$	10,60\$	11,25\$
Homme de soutien	11,50\$	11,80\$	12,45\$
Mécanicien d'entretien machinerie fixe (millwright)	11,87\$	12,17\$	12,82\$
Mécanicien d'entretien aux écorceuses	11,67\$	11,97\$	12,62\$
Assistant-mécanicien d'entretien machinerie fixe	11,27\$	11,57\$	12,22\$
Homme de réserve	10,45\$	10,75\$	11,40\$
Nettoyeur-huileur	11,50\$	11,80\$	12,45\$
Opérateur d'empileuses automatiques	10,40\$	10,70\$	11,35\$
Préposé opération tables automatiques	10,30\$	10,60\$	11,25\$
Journalier	10,30\$	10,60\$	11,25\$
Eboueur 16 pieds	11,50\$	11,80\$	12,45\$

Chargeur-espaceur 16 pieds	11,25\$	11,55\$	12,20\$
Eboueur 8 pieds 1 ^{re} scie	11,25\$	11,55\$	12,20\$
Eboueur 8 pieds 2 ^e scie	11,50\$	11,80\$	12,45\$
Décanteur	10,30\$	10,60\$	11,25\$
Entêteur de raboteuse	10,77\$	11,07\$	11,72\$
Eboueur à la raboteuse	10,50\$	10,80\$	11,45\$
Empileur et machine à lattes	10,30\$	10,60\$	11,25\$
Préposé à l'empileuse automatiques	10,45\$	10,75\$	11,40\$
Préposé à l'attacheuse automatique	10,45\$	10,75\$	11,40\$
Opérateur de petit chariot-élévateur	10,40\$	10,70\$	11,35\$
Homme de ménage	10,30\$	10,60\$	11,25\$
Classificateur licencié (petit planeur)	11,35\$	11,65\$	12,30\$
Entêteur de raboteuse (petit planeur)	10,62\$	10,92\$	11,57\$
Classificateur licencié éboueur	11,75\$	12,05\$	12,70\$
Opérateur de chargeuse Liebherr (ou semblable)	11,15\$	11,45\$	12,10\$
Opérateur de tracteur (chargeuse et chariot-élévateur)	10,95\$	11,25\$	11,90\$
Préposé aux écorces	10,75\$	11,05\$	11,70\$
Homme de cour	10,65\$	10,95\$	11,60\$
Préposé au chargement copeaux	10,65\$	10,95\$	11,60\$
Opérateur chaufferie et séchoirs	11,35\$	11,65\$	12,30\$
Chef opérateur chaufferie et séchoirs	11,75\$	12,05\$	12,70\$
Affûteur apprenti	506,52\$/sem.	520,02\$/sem.	549,27\$/sem.
Affûteur moins de 4 ans	551,15\$/sem.	564,65\$/sem.	593,90\$/sem.
Affûteur plus de 4 ans	572,52\$/sem.	586,02\$/sem.	615,27\$/sem.
Affûteur - soudeur	selon l'échelle salariale		
Soudeur moins de 4 ans	10,95\$	11,25\$	11,90\$
Soudeur plus de 4 ans	11,45\$	11,75\$	12,40\$
Nettoyeur et entretien machinerie fixe	11,15\$	11,45\$	12,10\$
Electricien apprenti	10,30\$	10,60\$	11,25\$
Electricien 2 ans dans l'industriel	11,05\$	11,35\$	12,00\$
Electricien 4 ans dans l'industriel	12,17\$	12,47\$	13,12\$
Electricien 6 ans dans l'industriel	12,57\$	12,87\$	13,52\$
Electricien 8 ans et plus dans l'industriel	12,98\$	13,28\$	13,93\$

Préposé hydraulique apprenti	10,30\$	10,60\$	11,25\$
Préposé hydraulique 2 ans dans l'industriel	10,95\$	11,25\$	11,90\$
Préposé hydraulique 4 ans dans l'industriel	11,45\$	11,75\$	12,40\$
Préposé hydraulique 6 ans dans l'industriel	11,65\$	11,95\$	12,60\$
Préposé hydraulique 8 ans et plus dans l'industriel	11,87\$	12,17\$	12,82\$
Machiniste apprenti	10,30\$	10,60\$	11,25\$
Machiniste 1 an	10,55\$	10,85\$	11,50\$
Machiniste 2 ans	11,17\$	11,47\$	12,12\$
Machiniste 3 ans	11,40\$	11,70\$	12,35\$
Machiniste 4 ans et plus	11,67\$	11,97\$	12,62\$
Machiniste responsable	11,87\$	12,17\$	12,82\$

LETTRE D'ENTENTE #1

ARTICLE I

La compagnie déduira de la paie de vacances des salariés les cotisations syndicales et le pourcentage de leur participation à l'assurance groupe.

ARTICLE II

La parties conviennent que pour les opérateurs de chargeuse Tanguay Est Centre Ouest, ils auront tous le même taux horaire, soit le plus haut taux horaire des trois (3) et ce à compter de la signature.

ARTICLE III

En ce qui concerne les classifications de "éboueur 16 pieds" et "éboueur 8 pieds deuxième scie", l'employeur convient de retirer l'exigence du mot "licencié".

ARTICLE IV

Le salarié qui sera affecté à la réparation des courroies bénéficiera d'une prime de 0,30\$ l'heure additionnelle pour les heures travaillées effectivement consacrées à ce travail. Cette somme de 0,30\$ l'heure sera assujettie à la clause de surtemps.

ARTICLE V

Les parties s'entendent pour ajouter dans les classifications un nouveau poste d'"affûteur-soudeur".

ARTICLE VI

L'employeur remettra à M. Martial Labonté, à compter de la signature des présentes, l'ancienneté qu'il a perdue lors de son absence comme représentant syndical à plein temps.

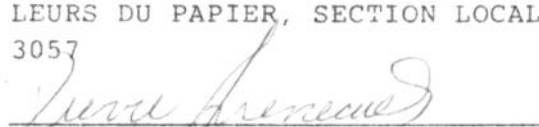
ARTICLE VII

Les parties aux présentes s'entendent à l'effet que la participation de l'employeur au plan d'assurance groupe sera de soixante-dix pour cent (70%) et ce à compter du 31 juillet 1987.


LA SCIERIE TASCHEREAU INC.

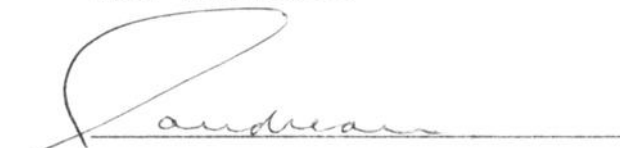
SYNDICAT CANADIEN DES TRAVAIL-
LEURS DU PAPIER, SECTION LOCALE
3057


ME GILLES AYOTTE


PIERRE ARSENAULT


REAL PROVENCHER


MARTIAL LABONTE


LAURENT GAUDREAU


GUY JALBERT


REAL FORTIER


MICHEL GAUTHIER


CONRAD GILBERT

LETTRE D'ENTENTE #2

ARGUMENTATION SALARIALE

L'employeur versera, à la signature des présentes, une augmentation de trente cents (0,30\$) l'heure régulière travaillée et ce rétroactivement au 10 novembre 1985.

A compter du 1er février 1986, l'employeur versera une augmentation de trente cents (0,30\$) l'heure régulière travaillée.

A compter du 1er janvier 1987, l'employeur versera une augmentation de soixante-cinq cents (0,65\$) l'heure régulière travaillée.

LETTRE D'ENTENTE #3

Les parties s'entendent pour que le nouveau régime d'assurance groupe entre en vigueur au plus tard le 1er février 1986.

SCIERIE TASCHEREAU INC.

SYNDICAT CANADIEN DES TRAVAILLEURS
DU PAPIER, SECTION LOCALE 3057

DeL. Roche

Martin J. Labrecque

J. Audreau

Michel Bouthier

LA SCIERIE TASCHEREAU INC.
CEDULE POUR LES BOUILLIRES ET SECHOIRS

ANNEE COUVERTE 1986

JANVIER

Me	J	V	S	D	L	M	Me	J	V	S	D	L	M	Me	J	V	S	D	L	M	Me	J	V	S	D	L	M	Me	J	V
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31
C	C	C			C	C	C	C	C			C	C	C	C	C			C	C	C	C	C			C	C	C	C	C
A	A	X	X	X	B	B	B	B	B	B	B	X	X	X	X	A	A	A	A	A	A	A	X	X	X	B	B	B	B	B
B	B	B	B	B	X	X	X	X	A	A	A	A	A	A	A	X	X	X	B	B	B	B	B	B	B	X	X	X	X	A
X	X	A	A	A	A	A	A	A	X	X	X	B	B	B	B	B	B	X	X	X	X	A	A	A	A	A	A	A	A	X

C: de 7:30 heures
à 16:30 heures

B: de 15:30 heures
à 24:00 heures

A: de 24:00 heures
à 8:30 heures.

FEVRIER

S	D	L	M	Me	J	V	S	D	L	M	Me	J	V	S	D	L	M	Me	J	V	S	D	L	M	Me	J	V	
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	
			C	C	C	C	C			C	C	C	C	C			C	C	C	C	C			C	C	C	C	C
B	B	X	X	X	X	A	A	A	A	A	A	A	X	X	X	B	B	B	B	B	B	B	X	X	X	X	A	
A	A	A	A	A	A	X	X	X	B	B	B	B	B	B	B	X	X	X	X	A	A	A	A	A	A	A	A	X
X	X	B	B	B	B	B	B	B	X	X	X	X	A	A	A	A	A	A	A	X	X	X	B	B	B	B	B	

X: CONGE

N.B.: FIN DE SEMAINE

de 8:00 heures
à 20:00 heures

de 20:00 heures
à 8:00 heures

MARS

S	D	L	M	Me	J	V	S	D	L	M	Me	J	V	S	D	L	M	Me	J	V	S	D	L							
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31
			C	C	C	C	C			C	C	C	C	C			C	C	C	C	C			C	C	C	C	C	C	
A	A	A	A	A	A	X	X	X	B	B	B	B	B	B	B	X	X	X	X	A	A	A	A	A	A	A	X	X	X	B
X	X	B	B	B	B	B	B	B	X	X	X	X	A	A	A	A	A	A	A	X	X	X	B	B	B	B	B	B	B	X
B	B	X	X	X	X	A	A	A	A	A	A	A	X	X	X	B	B	B	B	B	B	B	X	X	X	X	A	A	A	A

PROVENCHER, Wilfrid
DESLONGCHAMPS, Clément
CARON, Jocelyn
LAPLANTE, Guy

AVRIL

M	Me	J	V	S	D	L	M	Me	J	V	S	D	L	M	Me	J	V	S	D	L	M	Me	J	V	S	D	L	M	Me
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30

PROVENCHER, Wilfrid

C C

DESLONGCHAMPS, Clément

B B B B B B X X X X A A A A A A A X X X B B B B B B X X X

CARON, Jocelyn

X X X A A A A A A A X X X B B B B B B X X X X A A A A A A

LAPLANTE, Guy

A A A X X X B B B B B B X X X X A A A A A A X X X B B B

MAI

J	V	S	D	L	M	Me	J	V	S	D	L	M	Me	J	V	S	D	L	M	Me	J	V	S	D	L	M	Me	J	V	S
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31

PROVENCHER, Wilfrid

C C

DESLONGCHAMPS, Clément

X A A A A A A X X X B B B B B B X X X X A A A A A A X X

CARON, Jocelyn

A X X X B B B B B B X X X X A A A A A A X X X B B B B B B

LAPLANTE, Guy

B B B B X X X X A A A A A A X X X B B B B B B X X X X A A

JUIN

D	L	M	Me	J	V	S	D	L	M	Me	J	V	S	D	L	M	Me	J	V	S	D	L							
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30

PROVENCHER, Wilfrid

C C

DESLONGCHAMPS, Clément

X B B B B B B X X X X A A A A A A X X X B B B B B B X

CARON, Jocelyn

B X X X X A A A A A A X X X B B B B B X X X X A A A A

LAPLANTE, Guy

A A A A A X X X B B B B B B X X X X A A A A A A X X X B

JUILLET

M	Me	J	V	S	D	L	M	Me	J	V	S	D	L	M	Me	J	V	S	D	L	M	Me	J	V	S	D	L	M	Me	J
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31

PROVENCHER, Wilfrid

C C

DESLONGCHAMPS, Clément

X X X A A A A A A A X X X B B B B B B X X X X A A A A A A A A

CARON, Jocelyn

A A A X X X B B B B B B X X X X A A A A A A X X X B B B B B

LAPLANTE, Guy

B B B B B B X X X X A A A A A A X X X B B B B B B X X X X

AOUT

V	S	D	L	M	Me	J	V	S	D	L	M	Me	J	V	S	D	L	M	Me	J	V	S	D	L	M	Me	J	V	S	D
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31

PROVENCHER, Wilfrid

C C

DESLONGCHAMPS, Clément

X X X B B B B B B B X X X X A A A A A A X X X B B B B B B B B

CARON, Jocelyn

B B B X X X X A A A A A A X X X B B B B B B X X X X A A A A

LAPLANTE, Guy

A A A A A A X X X B B B B B B X X X X A A A A A A A A X X X

SEPTEMBRE

L	M	Me	J	V	S	D	L	M	Me	J	V	S	D	L	M	Me	J	V	S	D	L	M							
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30

PROVENCHER, Wilfrid

C C

DESLONGCHAMPS, Clément

X X X X A A A A A A X X X B B B B B B X X X X A A A A A A

CARON, Jocelyn

A A A A X X X B B B B B B X X X X A A A A A A X X X B B B

LAPLANTE, Guy

B B B B B B X X X A A A A A A X X X B B B B B B X X X

OCTOBRE

Me J V S D L M Me J V S D L M Me J V S D L M Me J V S D L M Me J V
1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12 13 14 15 16 17 18 19 20 21 22 23 24 25 26 27 28 29 30 31

PROVENCHER, Wilfrid
DESLONGCHAMPS, Clément
CARON, Jocelyn
LAPLANTE, Guy

C
A A X X X B B B B B B X X X X A A A A A A X X X B B B B B B
B B B B B X X X X A A A A A A X X X B B B B B B X X X X A
X X A A A A A A A X X X B B B B B B X X X X A A A A A A A X

NOVEMBRE

S D L M Me J V S D L M Me J V S D L M Me J V S D L M Me J V S D
1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12 13 14 15 16 17 18 19 20 21 22 23 24 25 26 27 28 29 30

PROVENCHER, Wilfrid
DESLONGCHAMPS, Clément
CARON, Jocelyn
LAPLANTE, Guy

C
B B X X X X A A A A A A X X X B B B B B B X X X X A A A
A A A A A A X X X B B B B B B X X X X A A A A A A X X X
X X B B B B B B X X X X A A A A A A X X X B B B B B B B

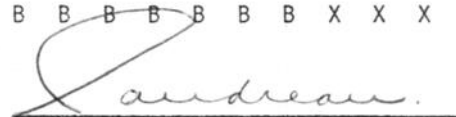
DECEMBRE

L M Me J V S D L M Me J V S D L M Me J V S D L M Me J V S D L M Me
1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12 13 14 15 16 17 18 19 20 21 22 23 24 25 26 27 28 29 30 31

PROVENCHER, Wilfrid
DESLONGCHAMPS, Clément
CARON, Jocelyn
LAPLANTE, Guy

C
A A A A X X X B B B B B B X X X X A A A A A A X X X B B B
B B B B B B X X X X A A A A A A X X X B B B B B B X X X
X X X X A A A A A A X X X B B B B B X X X X A A A A A A

Taschereau, le 10 décembre 1985



Laurent Gaudreau
Directeur du personnel
LA SCIERIE TASCHEREAU INC.



Martial Labonté, président
Syndicat canadien des travailleurs
du papier, section locale 3057



2

--	--	--	--

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 ^{ère} convention	<input type="checkbox"/> Renouvellement	<input checked="" type="checkbox"/> Entente	<input type="checkbox"/> Autres	Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances	M-16398-02
Date	Signature 86-01-21	Reception 86-01-24	Durée	Du	Au	Nombre de salariées régis par la convention collective

Association	Employeur
<input type="checkbox"/> Déposant Syndicat Canadien des Travailleurs du Papier, sect.loc. 3057 FTQ CTC 282, 1^{ère} Ave E., Bureau "B" Amos, Qué J9T 1H3	<input checked="" type="checkbox"/> Déposant La Scierie Taschereau Inc Att.: M. Laurent Gaudreau Directeur du Personnel 630, 4^e Avenue Taschereau (Abitibi) Qué J0Z 3N0
<input type="checkbox"/> Déposant, si autre que les parties	Région <u>08-03</u> Activité <u>2513 (5)</u> Affiliation <u>07*</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

ENTENTE: Annexe "A" échelle de salaires

Pour le commissaire général du travail	
Signature	Date
Pierrette David /sg	86-01-30

Pour renseignements

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

No JAN 24 14 37

ENTENTE INTERVENUE ENTRE

LA SCIERIE TASCHEREAU INC.
ci-après appelé "l'employeur"

ET LE

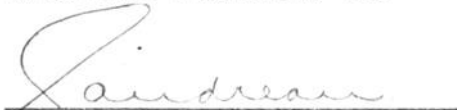
SYNDICAT CANADIEN DES TRAVAILLEURS DU PAPIER
SECTION LOCALE 3057
ci-après appelé "le syndicat"

Conformément à l'article 72 du Code du travail du Québec le syndicat et l'employeur s'entendent pour modifier la convention collective de travail intervenue le 17 décembre 1985 entre les deux parties de la façon suivante:

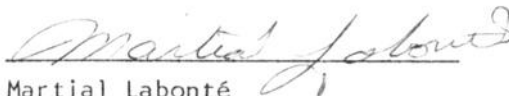
A l'annexe A, échelle des salaires, nous modifions le taux horaire de la classification suivante "Opérateur de chargeuse Liebherr (ou semblable)". Taux à la signature 11,27\$ au lieu de 11,15\$. Taux au 1^{er} février 1986 11,57\$ au lieu de 11,45\$. Taux au 1^{er} janvier 1987 12,22\$ au lieu de 12,10\$.

EN FOI DE QUOI LES PARTIES ONT SIGNÉ A TASCHEREAU CE 21^e JOUR DE JANVIER 1986.

LA SCIERIE TASCHEREAU INC.



Laurent Gaudreau
Directeur du personnel

SYNDICAT CANADIEN DES TRAVAILLEURS
DU PAPIER, SECTION LOCALE 3057

Martial Labonté
Président

ENTENTE INTERVENUE ENTRE

LA SCIERIE TASCHEREAU INC. ci-après appelée l'EMPLOYEUR

ET

LE SYNDICAT CANADIEN DES TRAVAILLEURS DU PAPIER
SECTION LOCALE 3057 ci-après appelé le SYNDICAT

Conformément à l'article 72 du Code du travail du Québec,
le Syndicat et l'Employeur s'entendent pour modifier la con-
vention collective de travail intervenue le 17 décembre 1985
entre les deux parties de la façon suivante:

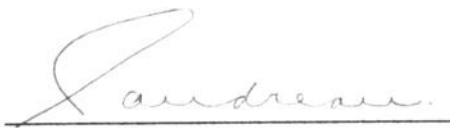
Un nouveau paragraphe est ajouté à la clause 11.03 C,
qui se lit comme suit:

"Lorsqu'il sera annoncé par l'Employeur une mise à pied
indéterminée et que par la suite cette mise à pied
s'avère inférieure à dix (10) jours ouvrables, le para-
graphe précédent ne s'appliquera pas. On entend par
mise à pied indéterminée ce que l'Employeur ne peut
raisonnablement connaître quant à la durée exacte de
l'arrêt."

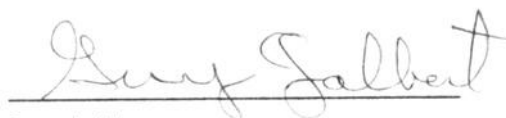
En foi de quoi, les parties ont signé à Taschereau ce
17 jour de septembre 1986.

LA SCIERIE TASCHEREAU INC.

SYNDICAT CANADIEN DES TRAVAILLEURS
DU PAPIER, SECTION LOCALE 3057



Laurent Gaudreau
Directeur du personnel



Guy Jalbert
Président



Me Gilles Ayotte



Bernard Gélinas
Représentant local 3057

100-101-02-100-01



--	--	--	--

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 ^{ère} convention	<input type="checkbox"/> Renouvellement	<input checked="" type="checkbox"/> Entente	<input type="checkbox"/> Autres	Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances	M-16398-02
Date	Signature	Reception	Durée	Du	Au	Nombre de salariés régis par la convention collective
	86-10-17	86-10-24				

Association	Employeur
<input type="checkbox"/> Déposant <input checked="" type="checkbox"/> Syndicat Canadien des Travailleurs du Papier Sec. Loc. 3057 FTQ CTC 282 - 1 ^{ère} avenue E. bureau "BI" Amos, Q.C. J9T 1H3	<input checked="" type="checkbox"/> Déposant <input type="checkbox"/> La Scierie Taschereau Inc Att: M. Laurent Gaudreau Directeur du personnel C.P. 190 Taschereau Cté Abitibi-Ouest, Q.C. J0Z 3N0
<input type="checkbox"/> Déposant, si autre que les parties	Région <u>08-03</u> Activité <u>2513 (5)</u> Affiliation <u>072</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

ENTENTE: Modifier convention collective - article 5:01c cédule "A" (Assistants-mécaniciens d'entretien de machinerie fixe).

- Dans votre dossier au Ministère, l'adresse de l'employeur figure comme suit:
630 - 4^{ème} avenue, TASCHEREAU, Q.C.

Pour le commissaire général du travail	
Signature	Date
Pierrette David/dg	86-11-06

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

ENTENTE INTERVENUE ENTRE
LA SCIERIE TASCHEREAU INC.
CI-APRES APPELEE "L'EMPLOYEUR"
ET
LE SYNDICAT CANADIEN DES TRAVAILLEURS DU PAPIER
SECTION LOCALE 3057
CI-APRES APPELE "LE SYNDICAT"

Conformément à l'article 72 du Code du Travail du Québec, le syndicat et l'employeur s'entendent pour modifier la convention collective de travail intervenue le 17 décembre 1985 entre les deux (2) parties de façon suivante:

A l'article 5.01 C, cédula A, nous enlevons "assistants-mécaniciens d'entretien de machinerie fixe (assistant-millwright)" et à l'annexe A, nous enlevons "assistant mécanicien d'entretien de machinerie fixe" et nous ajoutons à la classification existante de "mécanicien d'entretien de machinerie fixe (millwright), classe 1" et nous ajoutons une autre classification: "mécanicien d'entretien de machinerie fixe, classe 2" le taux au 1er février 1986 change pour 11,80\$ de l'heure et le taux au 1er janvier 1987 à 12,45\$ l'heure.

EN FOI DE QUOI LES PARTIES ONT SIGNE A TASCHEREAU CE 17
JOUR DE ~~SEPTEMBRE~~ 1986.
OCTOBRE

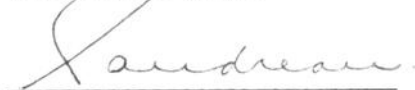
LA SCIERIE TASCHEREAU INC.



Réal Provencher
Directeur général

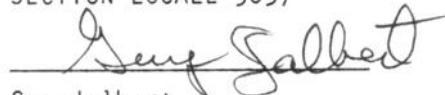


Réal Fortier
Directeur d'usine



Laurent Gaudreau
Directeur du personnel

LE SYNDICAT CANADIEN DES
TRAVAILLEURS DU PAPIER
SECTION LOCALE 3057



Guy Jalbert
Président



Bernard Gélinas
Représentant local 3057

0002 197 1986 000



--	--	--	--

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 ^{ère} convention <input type="checkbox"/> Renouvellement <input checked="" type="checkbox"/> Entente <input type="checkbox"/> Autres			Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances	M-16398-02
	Date	Signature	Reception		
	86-12-11	86-12-23			

Association	Employeur
<input type="checkbox"/> Déposant Syndicat Canadien des Travailleurs du Papier, sect. locale 3057 FTQ CTC 282, 1 ^{ère} Ave Est, Bureau "B" Amos, Q.C. J9T 1H3	<input checked="" type="checkbox"/> Déposant La Scierie Taschereau Inc Att.: M. Laurent Gaudreau Directeur du Personnel 630, 4 ^e Avenue Taschereau (Abitibi) Q.C. J0Z 3N0
<input type="checkbox"/> Déposant, si autre que les parties	E.V.: Taschereau et Macanic Région <u>08-03</u> Activité <u>2513 (5)</u> Affiliation <u>07*</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							
ENTENTE: Cédule pour les bouilloires et les séchoirs							
<table border="1"> <tr> <th colspan="2">Pour le commissaire général du travail</th> </tr> <tr> <td>Signature</td> <td>Date</td> </tr> <tr> <td>Monique Caron /dg <i>m.c.</i></td> <td>87-01-19</td> </tr> </table>		Pour le commissaire général du travail		Signature	Date	Monique Caron /dg <i>m.c.</i>	87-01-19
Pour le commissaire général du travail							
Signature	Date						
Monique Caron /dg <i>m.c.</i>	87-01-19						

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

LA SCIERIE TASCHEREAU INC.
CEDULE POUR LES BOUILLOIRES ET LES SECHOIRS

BUREAU DU COMMISSAIRE
 GÉNÉRAL DU TRAVAIL
 MONTREAL

16398-02

ANNEE COUVERTE 1987

'86 DEC 23 10 28

JANVIER

J V S D L M Me J V S D L M Me J V S D L M Me J V S D L M Me J V S
 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12 13 14 15 16 17 18 19 20 21 22 23 24 25 26 27 28 29 30 31

DESLONGCHAMPS, Clément
 PROVENCHER, Wilfrid
 CARON, Jocelyn
 LAPLANTE, Guy

C
 B B B B X X X X A A A A A A A X X X B B B B B B X X X X A A
 X A A A A A A A X X X B B B B B B X X X X A A A A A A X X
 A X X X B B B B B B X X X X A A A A A A X X X B B B B B B

C: de 7:30 heures
 à 16:30 heures

B: de 15:30 heures
 à 24:00 heures

A: de 24:00 heures
 à 8:30 heures

FEVRIER

D L M Me J V S D L M Me J V S D L M Me J V S D L M Me J V S
 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12 13 14 15 16 17 18 19 20 21 22 23 24 25 26 27 28

DESLONGCHAMPS, Clément
 PROVENCHER, Wilfrid
 CARON, Jocelyn
 LAPLANTE, Guy

C
 A A A A A X X X B B B B B B B X X X X A A A A A A X X
 X B B B B B B B X X X X A A A A A A X X X B B B B B B
 B X X X X A A A A A A X X X B B B B B B X X X X A A

X: CONGE

N.B.: FIN DE SEMAINE

de 8:00 heures
 à 20:00 heures

de 20:00 heures
 à 8:00 heures

MARS

D L M Me J V S D L M Me J V S D L M Me J V S D L M Me J V S D L M
 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12 13 14 15 16 17 18 19 20 21 22 23 24 25 26 27 28 29 30 31

DESLONGCHAMPS, Clément
 PROVENCHER, Wilfrid
 CARON, Jocelyn
 LAPLANTE, Guy

C
 X B B B B B B X X X X A A A A A A X X X B B B B B B X X
 B X X X X A A A A A A X X X B B B B B B X X X X A A A A A
 A A A A A X X X B B B B B B X X X X A A A A A X X X B B

AVRIL

Me J V S D L M Me J V S D L M Me J V S D L M Me J V S D L M Me J
 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12 13 14 15 16 17 18 19 20 21 22 23 24 25 26 27 28 29 30

DESLONGCHAMPS, Clément

C C

PROVENCHER, Wilfrid

X X A A A A A A X X X B B B B B B X X X X A A A A A A

CARON, Jocelyn

A A X X X B B B B B B X X X X A A A A A X X X B B B B

LAPLANTE, Guy

B B B B B X X X X A A A A A A X X X B B B B B B X X X X

MAI

V S D L M Me J V S D L M Me J V S D L M Me J V S D L M Me J V S D
 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12 13 14 15 16 17 18 19 20 21 22 23 24 25 26 27 28 29 30 31

DESLONGCHAMPS, Clément

C C

PROVENCHER, Wilfrid

X X X B B B B B B X X X X A A A A A A X X X B B B B B B B

CARON, Jocelyn

B B B X X X X A A A A A A X X X B B B B B X X X X A A A

LAPLANTE, Guy

A A A A A A A X X X B B B B B B X X X X A A A A A A A X X X

JUIN

L M Me J V S D L M Me J V S D L M Me J V S D L M Me J V S D L M
 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12 13 14 15 16 17 18 19 20 21 22 23 24 25 26 27 28 29 30

DESLONGCHAMPS, Clément

C C

PROVENCHER, Wilfrid

X X X X A A A A A A X X X B B B B B B X X X X A A A A A A

CARON, Jocelyn

A A A A X X X B B B B B B X X X X A A A A A X X X B B

LAPLANTE, Guy

B B B B B B X X X X A A A A A A X X X B B B B B B X X

JUILLET

Me	J	V	S	D	L	M	Me	J	V	S	D	L	M	Me	J	V	S	D	L	M	Me	J	V	S	D	L	M	Me	J	V
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31
C	C	C			C	C	C	C	C			C	C	C	C	C			C	C	C	C	C			C	C	C	C	C
A	A	X	X	X	B	B	B	B	B	B	B	X	X	X	X	A	A	A	A	A	A	A	X	X	X	B	B	B	B	B
B	B	B	B	B	X	X	X	X	A	A	A	A	A	A	A	X	X	X	B	B	B	B	B	B	B	X	X	X	X	A
X	X	A	A	A	A	A	A	A	X	X	X	B	B	B	B	B	B	B	X	X	X	X	A	A	A	A	A	A	A	X

AOUT

DESLONGCHAMPS, Clément
 PROVENCHER, Wilfrid
 CARON, Jocelyn
 LAPLANTE, Guy

S	D	L	M	Me	J	V	S	D	L	M	Me	J	V	S	D	L	M	Me	J	V	S	D	L								
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	
			C	C	C	C	C			C	C	C	C	C			C	C	C	C	C			C	C	C	C	C		C	
B	B	X	X	X	X	A	A	A	A	A	A	A	X	X	X	B	B	B	B	B	B	B	X	X	X	X	A	A	A	A	
A	A	A	A	A	A	X	X	X	B	B	B	B	B	B	B	X	X	X	X	A	A	A	A	A	A	A	A	X	X	X	B
X	X	B	B	B	B	B	B	B	X	X	X	X	A	A	A	A	A	A	A	X	X	X	B	B	B	B	B	B	B	X	

SEPTEMBRE

DESLONGCHAMPS, Clément
 PROVENCHER, Wilfrid
 CARON, Jocelyn
 LAPLANTE, Guy

M	Me	J	V	S	D	L	M	Me	J	V	S	D	L	M	Me	J	V	S	D	L	M	Me							
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30
C	C	C	C			C	C	C	C	C			C	C	C	C	C			C	C	C	C	C			C	C	C
A	A	A	X	X	X	B	B	B	B	B	B	B	X	X	X	X	A	A	A	A	A	A	A	X	X	X	B	B	B
B	B	B	B	B	B	X	X	X	X	A	A	A	A	A	A	A	X	X	X	B	B	B	B	B	B	B	X	X	X
X	X	X	A	A	A	A	A	A	A	X	X	X	B	B	B	B	B	B	B	X	X	X	X	A	A	A	A	A	A

