

02878-7

2513.

C.A.E.	2513	NO.CONV.	28787
AFFIL.	7	NE.EMPL.	177
EMP.COUV.	0	ET.GEOG.	0 80
PERS.VIS.	7	NO.ACC.	M16398002
DATE ENR.	840404		

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

Certificat accordé  Dépôt refusé

1<sup>ère</sup> convention  Renouvellement  Entente  Autres

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

Signature: 83-12-10    Réception: 83-12-19    Durée: Du 83-11-10 Au 85-11-09    Nombre de salariés régis par la convention collective: 177

Association

Employeur

Déposant

**Syndicat Canadien des travailleurs  
du papier, sect. locale 3057 FTQ CTC  
467, 11<sup>ème</sup> rue O., suite 6  
Amos, Qué  
J9T 2M5**

Déposant

**La Scierie Taschereau Inc  
Att.: M. Laurent Gaudreau  
Directeur du Personnel  
630, 4<sup>e</sup> Avenue  
Taschereau (Abitibi) Qué  
J0Z 3N0**

Unité de négociation

**E.V.: Taschereau et Macamic**

**"Tous les salariés au sens du Code du Travail, sauf les em-  
ployés de bureau, les commis, les préposés à la balance,  
les gardiens et les préposés aux opérations forestières."**

Région: 08-03    Activité: 2513 (5)    Affiliation: 7

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

Pour le commissaire général du travail

Signature

Date

**Pierrette David /sg**

**84-02-02**

Pour renseignements

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

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

16398-02

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

ENTRE

La loi générale de cette convention est de favoriser l'unité  
et de l'entente en ce qui concerne les conditions de travail  
et de régler les différends, et de promouvoir l'inter-  
compréhension mutuelle et la coopération entre les employeurs  
et les employés, la sécurité et la santé de la profession, la promotion de  
l'œuvre et la protection de la propriété.

LA SCIERIE TASCHEREAU INC.  
USINE DE SCIAGE ET USINE DE RABOTAGE TASCHEREAU

ET

LE SYNDICAT CANADIEN DES TRAVAILLEURS DU PAPIER  
SECTION LOCALE 3057

'83 DEC 19 13 42

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 de l'opération;
- 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 fondées 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) CEDULE GENERALE DE TRAVAIL POUR TOUS LES SALARIES NON-COUVERTS PAR DES CEDULES PARTICULIERES DE TRAVAIL

Du lundi au vendredi inclusivement:

JOUR: 45 hres par semaine

De 7:00 hres à 12:00 hres  
De 13:00 hres à 17:00 hres

NUIT: De 19:00 hres à 24:00 hres  
De 1:00 hre à 5:00 hres jusqu'au samedi inclusivement.

5.01 C) CEDULES PARTICULIERES DE TRAVAIL

Les salariés ayant les classifications suivantes, auront les cédules suivantes:

CEDULE A:

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

JOUR: Entre 6:30 hres et 19:00 du lundi au vendredi.

NUIT: Entre 17:30 hres et 6:30 hres du lundi soir au samedi matin.

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

CECULE 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 6:30 hres et 19:00 hres du lundi au vendredi.

NUIT: Entre 17:30 hres et 6:30 hres du lundi soir au samedi matin.

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

CECULE C:

Les nettoyeurs et entretien de machinerie fixe:

JOUR: Du lundi au vendredi inclusivement

De 6:00 hres à 13:00 hres  
De 17:00 hres à 19:00 hres

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

CECULE D:

Nettoyeurs et hommes de ménage

JOUR: De 7:30 hres à 12:30 hres  
De 13:30 hres à 17:30 hres

NUIT: De 19:30 hres à 0:30 hre  
De 1:30 hres à 5:30 hres

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 jours 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 <sup>semblable</sup> Les opérateurs dans ces classifications affectés aux chargements et aux déchargements du bois en longueur à Tasche-reau, 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 7:00 hres à 16:00 hres

EQUIPE B: De 15:00 hres à 24:00 hres

EQUIPE C: De 23:00 hres à 8:00 hres

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 6:00 hres et 18:30 hres du lundi au vendredi.

NUIT: Entre 17:00 hres et 6:00 hres 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 et C, 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 supplémentaire 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 machines 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 le 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 laissé 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 9:30 hres et l'après-midi à 15:30 hres.

L'employeur se réserve le droit, s'il y a arrêt pour quelques raisons que ce soit entre 9:15 hres et 9:30 hres et entre 15:15 hres et 15:30 hres de considérer un tel arrêt comme une période de repos.

Cette même période de repos est accordée à l'équipe de nuit à 21:30 hres et à 3:30 hres, 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.

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 une cédule de travail appropriée. Il est entendu que tout changement aux heures mentionnées à l'article 5 devrait faire l'objet d'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 de ces cédules (A, B, C et G), le surtemps se fera sur une base obligatoire jusqu'à concurrence de 7:30 hres 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 5:00 hres une semaine et de 10:00 hres la semaine suivante, par 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 groupe, sauf qu'il est reconnu à l'employeur le droit de pouvoir déroger à cette règle une fin de semaine par année.

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 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 distribué comme suit:  
Pour les salariés de l'équipe de jour durant l'avant-midi le jeudi.  
Pour les salariés de l'équipe de nuit: pour la fin de leur quart de travail le jeudi matin.

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 retenus 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) semaine 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;

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 retenus 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) semaine 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 l'un agira 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 contre-maîtres.

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 deux (2) semaines (avec un maximum cumulatif de trois (3) 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 DES 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 ou de l'application de cette convention, sont d'abord discutées verbalement par le salarié concerné, qui peut se faire accompagner par un porte-parole 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'évènement 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 (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 s'en 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 choisit 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, ajouter ou 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 est 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 d'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 quatorze (14) 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 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 Sécurité au travail.

L'employeur fera tout en son possible pour 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 (1) 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

Salarié promu hors de l'unité de négociation

- A) Un salarié qui a été promu à une fonction non couverte par la présente convention collective, sera considéré comme un salarié ayant obtenu un congé sans solde, et durant la période où il aura été promu à une fonction non couverte par la convention, son ancienneté se conservera mais ne s'accumulera pas.
- B) Un avis écrit d'un (1) mois devra être donné à l'employeur et au syndicat avant la demande de réintégration du salarié prévue à l'article 10.05 A).
- C) Il est entendu et convenu que les paragraphes A et B s'appliquent "mutatis mutandis" à un salarié qui devient représentant syndical à plein temps pour le Syndicat Canadien des travailleurs du papier, section locale 3057, sujet à un préavis de trois (3) mois à être donné à l'employeur. Un tel permis d'absence sans solde ne pourra être accordé à plus d'un (1) salarié couvert par cette convention pour la durée de cette convention.

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 noms 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.

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 les cas de promotion, de mutation, mise à pied temporaire, ~~re~~re<sup>embauchage</sup>, la préférence est accordée au salarié qui a le plus d'ancienneté pourvu qu'il ait les qualifications nécessaires, l'habileté voulue et la compétence requise pour remplir la tâche.

11.01 B) Pour les salariés qui étaient affectés aux opérations de Macamic et qui possèdent encore de l'ancienneté au service de la compagnie, ils ne pourront, suite à un affichage de poste vacant à l'usine de Tasche-reau, obtenir un poste à cette usine que si aucun des salariés de cette dernière n'a posé sa candidature ou si aucun des candidats ne possèdent l'habileté et ne remplie les exigences de l'emploi.

Lorsqu'un tel salarié obtient un tel poste, l'ancienneté acquise au service de la compagnie lui sera reconnue après trente (30) jours de travail, étant de plus entendu qu'il ne pourra poser sa candidature sur tout autre affichage de poste avant l'expiration de ce délai.

11.01 C) Une promotion, veut dire un changement de tâches comportant un taux égal ou supérieur ou des conditions avantageuses pour le salarié.

11.02 A) Avis de poste vacant

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 au salarié inclus dans l'unité de négociation, sujet aux dispositions du paragraphe 11.01 A) ci-dessus, en autant qu'ils ont l'habileté et remplissent les exigences de l'emploi.

11.02 B) Les nouveaux emplois et les emplois vacants seront affichés, par l'employeur, au tableau d'affichage dans l'usine 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. qualifications et exigences requises;
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) Le poste vacant est comblé à même le groupe de candidats qui ont postulé, le tout en conformité avec les dispositions de la clause 11.01 A).

Les candidats choisis auront alors droit à une (1) période d'essai de six (6) jours pour se qualifier ou à une période plus longue après entente mutuelle. Pendant la période d'essai, l'employeur peut décider de retourner ce salarié à son ancien poste parce qu'il ne peut se qualifier, sans perdre d'ancienneté ou autres bénéfices.

11.02 E) Si un salarié obtient une position à la suite d'un affichage d'un poste, ce salarié ne pourra poser sa candidature pour une autre position avant l'expiration d'une période de trois (3) mois, sauf les cas spéciaux avec entente entre les parties.

11.02 F) 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'essai.

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 mises à pied temporaires, l'employeur consent à garder à son emploi, le porte-parole 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 neuf (9) 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 au paragraphe précédent.

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 neuf (9) 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 demi (1/2) journée ou plus de travail. Le paiement sera 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 vingt (20) jours suivant la période ci-devant mentionnée. La rétroactivité à 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 référer à l'arbitrage des différends tel que prévu à 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 PAYEES ET CHOMEES

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 au 1er juin au 31 mai de l'année suivante, selon ce qui suit:

<u>QUALIFICATION</u>	<u>CONGES</u>	<u>INDEMNITE</u>
Moins d'un an	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 Inc. 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 la fermeture de leur département respectif au plus tard le 1er mai.

Tous les salariés ayant droit à trois (3) semaines ou plus de vacances, ils seront avisés par l'employeur au plus tard le 1er mai de la date de la prise effective de leur troisième (3e) et/ou quatrième (4e) semaine de vacances selon le cas.

12.03 A) Date du paiement

La rémunération pour les vacances sera payée une (1) semaine avant le départ pour les vacances. Le salarié recevra l'indemnité due pour la période de congé sur un (1) 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 semaines 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;

12.04 A) Fêtes chômées et payées

Tous les salariés régis par la présente convention ont droit à une journée chômée et payée 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).

FETES CHOMEES ET PAYEES

- 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 concerné 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 cumulatifs 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 pour 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 situent entre le 1er décembre et le quinze (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 est 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 avec paie.

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 congé payés dont l'un sera le jour des funérailles et les deux (2) jours précédents les funérailles, seulement s'il s'agit de jours ouvrables.

Par membres 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 du salarié.

C) Une journée de congé chômée et payée sera accordée lors du décès, d'un gendre, d'une brue, d'un grand-parent du salarié ou d'un petit-enfant du salarié, soit le jour des funérailles en autant qu'il s'agisse d'un jour ouvrable.

D) 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 sans solde additionnelle.

E) Ces congés ne sont pas accordés s'ils coïncident avec d'autres congés ou vacances prévues à la convention.

F) L'employeur peut exiger une preuve attestant un des évènements cités plus haut.

#### 12.06 Congé autre

A) 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;

B) L'employeur peut exiger une preuve attestant un des évènements cités plus haut.

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 trousseaux de premiers soins aux endroits stratégiques qu'elle 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 protèges tympan sur remise de ceux usés et détériorés, les gants de soudeur, jusqu'à concurrence de quatre (4) paires par année 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 L'employeur s'engage à maintenir les régimes actuels d'assurances collectives et de plus, s'engage à consulter le syndicat sur un éventuel plan d'assurances plus avantageux pour toutes les parties.

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 des outils sera d'un minimum de cinq cent 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 cent 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 cent dollars (100,00\$).

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 pour 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 (1) semaine à l'avance.

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

ARTICLE 14: AFFICHAGE

L'employeur mettra à la disposition du syndicat un tableau d'affichage dans l'usine.

Aucun avis ne devra être affiché ailleurs que sur le tableau d'affichage officiel. Ces avis traiteront des informations syndicales et sociales 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 ledit tableau d'affichage.

ARTICLE 15: VALIDITE

15.01 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 16: DUREE

16.01 La présente convention entre en vigueur rétroactivement au 10 novembre 1983 pour se terminer le 9 novembre 1985 inclusivement.

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.

## ANNEXE "A"

ECHELLE DES SALAIRES  
USINE DE SCIAGE ET RABOTAGE DE TASCHEREAU

<u>CLASSIFICATIONS</u>	<u>TAUX HORAIRE</u>	
	<u>DU 10/11/83</u> <u>AU 09/11/84</u>	<u>DU 10/11/84</u> <u>AU 09/11/85</u>
Opérateur chargeuse (Tanguay est)	10,23\$	10,73\$
Opérateur chargeuse (Tanguay centre)	10,47\$	10,97\$
Opérateur chargeuse (Tanguay ouest)	10,35\$	10,85\$
Opérateur d'écorceuse	10,05\$	10,55\$
Opérateur mesureur électronique	10,25\$	10,75\$
Opérateur démêleurs aux cuves	10,25\$	10,75\$
Démêleur dans les cuves	9,50\$	10,00\$
Opérateur de déchiqueteuse-équarisseuse	10,25\$	10,75\$
Opérateur de déchiqueteuse-déligneuse	10,25\$	10,75\$
Opérateur de scies jumelées (PL-55, PL-60)	10,45\$	10,95\$
Opérateur de déligneuse à barres guidées	10,45\$	10,95\$
Opérateur de débiteuse scies multiples	10,45\$	10,95\$
Préposé au retour déligneuse 3 têtes 16 pi.	10,45\$	10,95\$
Préposé au retour déligneuse 3 têtes 8 pi.	10,45\$	10,95\$
Opérateur déligneuse 3 têtes	10,25\$	10,75\$
Préposé à la déchiqueteuse	9,55\$	10,05\$
Nettoyeur	9,50\$	10,00\$
Homme de soutien	10,70\$	11,20\$
Mécanicien d'entretien machinerie fixe (millwright)	11,07\$	11,57\$
Mécanicien d'entretien aux écorceurs	10,87\$	11,37\$
Assistant-mécanicien d'entretien machinerie fixe	10,47\$	10,97\$
Homme de réserve	9,65\$	10,15\$
Nettoyeur-huileur	10,70\$	11,20\$
Opérateur d'empileuses automatiques	9,60\$	10,10\$
Préposé opération tables automatiques	9,50\$	10,00\$

Journalier	9,50\$	10,00\$
Eboueur 16 pi. licencié	10,70\$	11,20\$
Chargeur-espaceur 16 pi.	10,45\$	10,95\$
Eboueur 8 pi. 1 <sup>e</sup> scie	10,45\$	10,95\$
Eboueur 8 pi. 2 <sup>e</sup> scie licencié	10,70\$	11,20\$
Décanteur	9,50\$	10,00\$
Entêteur de raboteuse	9,97\$	10,47\$
Eboueur à la raboteuse	9,70\$	10,20\$
Empileur et machine à lattes	9,50\$	10,00\$
Préposé à l'empileuse automatique	9,65\$	10,15\$
Préposé à l'attacheuse automatique	9,65\$	10,15\$
Opérateur de petit chariot-élévateur	9,60\$	10,10\$
Homme de ménage	9,50\$	10,00\$
Classificateur licencié (petit planeur)	10,55\$	11,05\$
Entêteur de raboteuse (petit planeur)	9,82\$	10,32\$
Classificateur licencié éboueur	10,95\$	11,45\$
Opérateur de chargeuse (poclain)	10,35\$	10,85\$
Opérateur de tracteur (chargeuse et chariot-élévateur)	10,15\$	10,65\$
Préposé aux écorces	9,95\$	10,45\$
Homme de cour	9,85\$	10,35\$
Préposé au chargement copeaux	9,85\$	10,35\$
Opérateur chaufferie et séchoirs	10,55\$	11,05\$
Chef opérateur chaufferie et séchoirs	10,95\$	11,45\$
Affûteur plus de 4 ans	536,52\$/sem.	559,02\$/sem.
Affûteur moins de 4 ans	515,15\$/sem.	537,65\$/sem.
Affûteur apprenti	470,52\$/sem.	493,02\$/sem.
Soudeur plus de 4 ans	10,65\$	11,15\$
Soudeur moins de 4 ans	10,15\$	10,65\$
Nettoyeur et entretien machinerie fixe	10,35\$	10,85\$
Electricien apprenti	9,50\$	10,00\$
Electricien 2 ans dans l'industriel	10,25\$	10,75\$
Electricien 4 ans dans l'industriel	11,37\$	11,87\$
Electricien 6 ans dans l'industriel	11,77\$	12,27\$
Electricien 8 ans et plus dans l'industriel	12,18\$	12,68\$

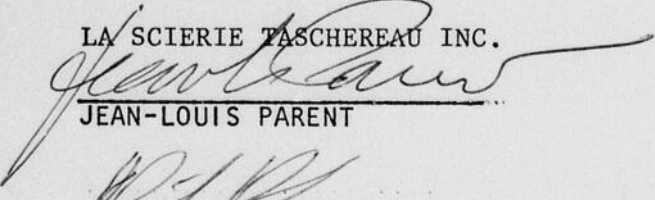
Préposé hydraulique apprenti	9,50\$	10,00\$
Préposé hydraulique 2 ans dans l'industriel	10,15\$	10,65\$
Préposé hydraulique 4 ans dans l'industriel	10,65\$	11,15\$
Préposé hydraulique 6 ans dans l'industriel	10,85\$	11,35\$
Préposé hydraulique 8 ans et plus dans l'industriel	11,07\$	11,57\$
Machiniste apprenti	9,50\$	10,00\$
Machiniste 1 an	9,75\$	10,25\$
Machiniste 2 ans	10,37\$	10,87\$
Machiniste 3 ans	10,60\$	11,10\$
Machiniste 4 ans et plus	10,87\$	11,37\$
Machiniste responsable	11,07\$	11,57\$


NOTE: Le salarié qui sera affecté à la réparation des courroies bénéficiera de 0,30\$/1'heure additionnelle pour les heures travaillées effectivement consacrées à ce travail. Cette somme de 0,30\$/1'heure n'est pas sujette à la clause de surtemps.

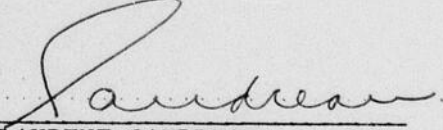
EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Taschereau, Québec,


ce 10<sup>ème</sup> jour du mois de décembre 1983

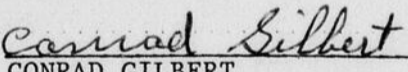
LA SCIERIE TASCHEREAU INC.

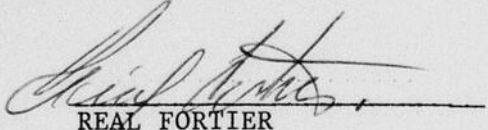
  
JEAN-LOUIS PARENT

  
REAL PROVENCHER

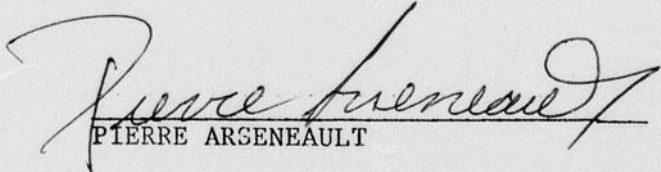
  
LAURENT GAUDREAU

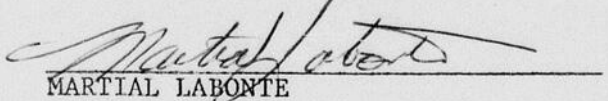
  
M. GILLES AYOTTE

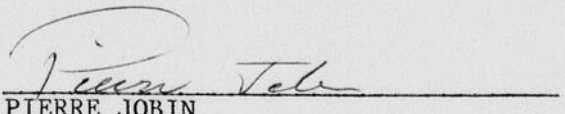
  
CONRAD GILBERT

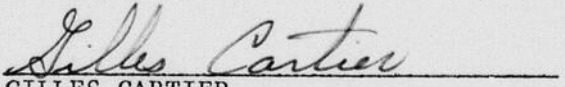
  
REAL FORTIER

SYNDICAT CANADIEN DES TRAVAILLEURS  
DU PAPIER, section locale 3057

  
PIERRE ARSENEAULT

  
MARTIAL LABONTE

  
PIERRE JOBIN

  
GILLES CARTIER



Gouvernement du Québec  
Ministre du Travail  
Bureau du commissaire  
général du travail

**DÉPÔT**

2878-7

Dépôt N°:

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

<b>Objet</b>	<input type="checkbox"/> 1 <sup>ère</sup> convention <input type="checkbox"/> Renouvellement <input checked="" type="checkbox"/> Entente <input type="checkbox"/> Autres	Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances <b>M-16398-02</b>				
<b>Date</b>	Signature: <b>85-03-29</b>	Réception: <b>85-04-09</b>	Durée: <b>    </b>	Du: <b>    </b>	Au: <b>    </b>	Nombre de salariés régis par la convention collective: <b>    </b>

Association	Employeur
<input type="checkbox"/> Déposant <b>Syndicat Canadien des Travailleurs du Papier, section locale 3057 FTQ CTC</b> <b>467, 1<sup>ère</sup> Rue O., suite 6</b> <b>Amos, Qué</b> <b>J9T 2M5</b>	<input checked="" type="checkbox"/> Déposant <b>La Scierie Taschereau Inc</b> <b>Att.: M. Laurent Gaudreau</b> <b>Directeur du Personnel</b> <b>630, 4<sup>e</sup> Avenue</b> <b>Taschereau (Abitibi) Qué</b> <b>J0Z 3N0</b>
<input type="checkbox"/> Déposant, si autre que les parties L	<b>E.V.: Taschereau et Macamic</b>  Région <u>08-03</u> Activité <u>2513 (5)</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							
<b>ENTENTE: Annexe "A" échelle des salaires</b>							
<table border="1" style="width: 100%;"> <tr> <th colspan="2" style="text-align: center;">Pour le commissaire général du travail</th> </tr> <tr> <td style="width: 80%;">Signature</td> <td style="width: 20%;">Date</td> </tr> <tr> <td><b>Pierrette David /sg</b></td> <td><b>85-04-19</b></td> </tr> </table>		Pour le commissaire général du travail		Signature	Date	<b>Pierrette David /sg</b>	<b>85-04-19</b>
Pour le commissaire général du travail							
Signature	Date						
<b>Pierrette David /sg</b>	<b>85-04-19</b>						

**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-après appelée l'employeur  
ET  
SYNDICAT CANADIEN DES TRAVAILLEURS  
DU PAPIER, SECTION LOCALE 3057  
ci-après appelée 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 intervenue le 10 décembre 1983 entre les deux parties, de la façon suivante:

A l'annexe A, échelle des salaires, trois (3) nouvelles classifications sont ajoutées.

Opérateur d'écorceuse no 5, taux horaire du 10 novembre 1984 au 9 novembre 1985, 10,65\$ l'heure depuis le 7 janvier 1985.

Opérateur d'écorceuse no 6, taux horaire du 10 novembre 1984 au 9 novembre 1985, 10,25\$ l'heure depuis le 7 janvier 1985.

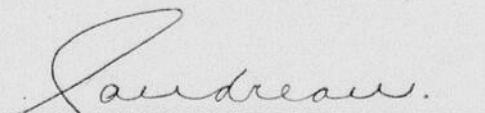
Opérateur de scies jumelées (PL-60), taux horaire du 10 novembre 1983 au 9 novembre 1984, 10,60\$ l'heure et du 10 novembre 1984 au 9 novembre 1985, 11,10\$ l'heure depuis le 6 août 1984.

A la classification, opérateur de scies jumelées (PL-55), nous enlevons PL-60.

Une modification est apportée à Opérateur chargeuse Tanguay "est", le taux horaire du 10 novembre 1984 au 9 novembre 1985 est changé pour 10,85\$ l'heure au lieu de 10,73\$ l'heure depuis le 7 janvier 1985.

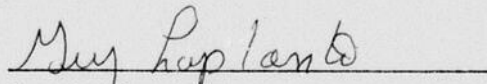
En foi de quoi, les parties ont signé à Taschereau ce 29e jour du mois de mars 1985.

LA SCIERIE TASCHEREAU INC.

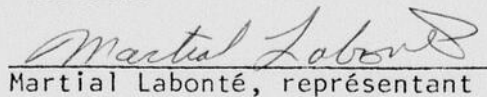


Laurent Gaudreau  
Directeur du personnel

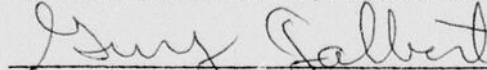
SYNDICAT CANADIEN DES TRAVAILLEURS  
DU PAPIER, SECTION LOCALE 3057



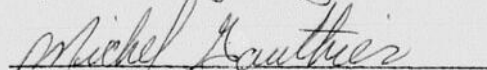
Guy Laplante  
Président



Martial Labonté, représentant



Guy Jalbert, vice-président



Michel Gauthier, secrétaire

83  
AVR - 9 14 29  
MINISTRE DU TRAVAIL  
GÉNÉRAL DU TRAVAIL  
MONTREAL

DÉPÔT

28787

Dépôt N°:

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

<b>Objet</b>	<input type="checkbox"/> 1 <sup>ère</sup> convention <input type="checkbox"/> Renouvellement <input checked="" type="checkbox"/> Entente <input type="checkbox"/> Autres	Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances	<b>K-16398-02</b>
<b>Date</b>	Signature: <b>82-10-08</b>	Reception: <b>82-11-01</b>	<b>Nombre de salariés régis par la convention collective</b>

Association	Employeur
<input type="checkbox"/> Déposant <input checked="" type="checkbox"/> <b>Syndicat Canadien des Travailleurs du papier section locale 3057 FRQ CTC</b> 457 1 <sup>ère</sup> rue Ouest ste 6 Amos, Québec J9T 2N5	<input type="checkbox"/> Déposant <input checked="" type="checkbox"/> <b>La Scierie Taschereau Inc.</b> 630 -4 <sup>ème</sup> Avenue Taschereau (Abitibi) Québec J0Z 3H0  Att: Laurent Gaudreau Directeur du Personnel

Unité de négociation

**Etablissements visés: Taschereau et Macamic**

**ENTENTE: Cédule pour les bouilloires et sècheirs**

<b>Région</b>	<b>08-03</b>	<b>Activité</b>	<b>2513(5)</b>	<b>Affiliation</b>	<b>7</b>
---------------	--------------	-----------------	----------------	--------------------	----------

1  2  3  4  5  6  7  8  9  10  11  Voir au verso pour les codes

<b>Remarques</b>							
1. Le nom de l'association est différent de celui de l'accréditation. 2. L'association n'est pas accréditée chez cet employeur. 3. L'association n'est pas accréditée chez cet employeur. 4. Le nom de l'association est différent de celui de l'accréditation. 5. Le nom de l'association est différent de celui de l'accréditation.	<table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <th colspan="2" style="text-align: center;">Pour le commissaire général du travail</th> </tr> <tr> <td style="width: 80%;">Signature</td> <td style="width: 20%;">Date</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;"><i>Russette David</i></td> <td style="text-align: center;"><b>82-11-23</b></td> </tr> </table>	Pour le commissaire général du travail		Signature	Date	<i>Russette David</i>	<b>82-11-23</b>
Pour le commissaire général du travail							
Signature	Date						
<i>Russette David</i>	<b>82-11-23</b>						

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

16398-02

LA SCIERIE TASCHEREAU INC.  
CEDULE POUR LES BOUILLIRES ET SECHOIRS

82 NOV -1 13 52

ANNEE COUVERTE 1983

JANVIER

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

C: de 7:30 a.m.  
à 4:30 p.m.  
  
B: de 3:30 p.m.  
à 0:00 a.m.  
  
A: de 0:00 p.m.  
à 8:30 a.m.

FEVRIER

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

X: congé  
  
N.B.: FIN DE SEMAINE  
  
de 8:00 a.m.  
à 8:00 p.m.  
  
de 8:00 p.m.  
à 8:00 a.m.

MARS

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

LABONTE, François  
DESLONGCHAMPS, Clément  
CARON, Jocelyn  
PROVENCHER, Wilfrid

9

AVRIL

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

LABONTE, François

C C

DESLONGCHAMPS, Clément

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

CARON, Jocelyn

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

PROVENCHER, Wilfrid

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

MAI

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

LABONTE, François

C C

DESLONGCHAMPS, Clément

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

CARON, Jocelyn

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

PROVENCHER, Wilfrid

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

JUIN

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

LABONTE, François

C C

DESLONGCHAMPS, Clément

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

CARON, Jocelyn

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

PROVENCHER, Wilfrid

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

4

JULIET

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

LABONTE, François  
 DESLONGCHAMPS, Clément  
 CARON, Jocelyn  
 PROVENCHER, Wilfrid

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

AOUT

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

LABONTE, François  
 DESLONGCHAMPS, Clément  
 CARON, Jocelyn  
 PROVENCHER, Wilfrid

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

SEPTEMBRE

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

LABONTE, François  
 DESLONGCHAMPS, Clément  
 CARON, Jocelyn  
 PROVENCHER, Wilfrid

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

OCTOBRE

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	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

LABONTE, François

C C

DESLONGCHAMPS, Clément

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

CARON, Jocelyn

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

PROVENCHER, Wilfrid

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

NOVEMBRE

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

LABONTE, François

C C

DESLONGCHAMPS, Clément

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

CARON, Jocelyn

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

PROVENCHER, Wilfrid

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

DECEMBRE

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

LABONTE, François

C C

DESLONGCHAMPS, Clément

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

CARON, Jocelyn

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

PROVENCHER, Wilfrid

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

LA SCIERIE TASCHEREAU INC.

*Laudreau*

*Laudreau*  
Laurent Gaudreau

Directeur du personnel

SYNDICAT CANADIEN DES TRAVAILLEURS DU PAPIER  
SECTION LOCAL 3057

*Mabel Jobouts*

Taschereau, 1e 8 octobre 1982

*S.*

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

<b>Objet</b>	<input type="checkbox"/> 1 <sup>ère</sup> convention <input type="checkbox"/> Renouvellement <input checked="" type="checkbox"/> Entente <input type="checkbox"/> Autres	Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances <b>M-16398-02</b>
<b>Date</b>	Signature: <b>81-12-21</b> Reception: <b>82-01-15</b>	Durée: Du _____ Au _____    Nombre de salariés régis par la convention collective: _____

Association	Employeur
<input type="checkbox"/> Déposant <b>Syndicat Canadien des Travailleurs du papier sect. loc. 3057 FTQ CTC</b> <b>467, 1<sup>ère</sup> rue Ouest suite 6</b> <b>Amos, Qué.</b> <b>J9T 2M5</b>	<input checked="" type="checkbox"/> Déposant <b>La Scierie Taschereau Inc.</b> <b>Att: Laurent Gaudreau</b> <b>630, 4<sup>ème</sup> Avenue</b> <b>Taschereau (Abitibi), Qué.</b> <b>J0Z 3N0</b>

**Unité de négociation**

**Et. Visés: Taschereau et Macamic**  
**Ajout de la cedula "G"**  
**Dans Cedula "B" enlever la classification, Mécaniciens d'entretien de machine fixe.**

<b>Région</b> <b>08-03</b>	<b>Activité</b> <b>2513(5)</b>	<b>Affiliation</b> <b>7</b>
----------------------------	--------------------------------	-----------------------------

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 →

1  2  3  4  5  6  7  8  9  10  11

**Remarques**

1. Le nom de l'association est différent de celui de l'accréditation.  
 2. Le nom de l'employeur est différent de celui de l'accréditation.  
 3. L'association n'est pas accréditée chez cet employeur.  
 4. L'association de l'employeur n'apparaît pas sur le document déposé.  
 5. Le nom de l'association n'apparaît pas sur le document déposé.

Pour le commissaire général du travail	
Signature	Date <b>82-01-21</b>

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

RECHERCHE

ENTENTE INTERVENUE

ENTRE: LA SCIERIE TASCHEREAU INC.,  
ci-après appelée "l'Employeur"

ET: 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 intervenue le 9 novembre 1981 entre les deux parties, de la façon suivante:

Dans la cédule B, nous enlevons la classification, mécaniciens d'entretien de machinerie fixe. Par contre, nous ajoutons une cédule G, dans laquelle nous retrouvons le texte suivant:

Cédule G: Mécaniciens d'entretien de machinerie fixe auront les horaires suivants, selon le cas:

Jour: Du lundi au vendredi inclusivement

Entre 6:00 heures et 18:30 heures du lundi au vendredi.

Nuit:

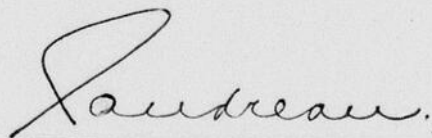
Entre 17:00 heures et 6:00 heures du lundi soir au samedi matin.

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

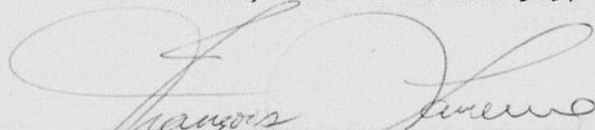
En foi de quoi, les parties ont signé à Taschereau, Québec, ce vingt-et-un décembre 1981.

LA SCIERIE TASCHEREAU INC.

SYNDICAT CANADIEN DES TRAVAILLEURS  
DU PAPIER, SECTION LOCALE 3057



Laurent Gaudreau  
Directeur du personnel



François Lemieux  
Secrétaire-financier

LA SCIERIE TASCHEREAU INC.  
CEDULE POUR LES BOUILLOIRES ET SECHOIRS

ANNEE COUVERTE 1984 (1984) 19 13 42

JANVIER

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

C: de 7:30 a.m.  
à 4:30 p.m.

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

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

B: de 3:30 p.m.  
à 0:00 a.m.  
  
A: de 0:00 p.m.  
à 8:30 a.m.

FEVRIER

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

X: congé

N.B.: FIN DE SEMAINE

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

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

de 8:00 a.m.  
à 8:00 p.m.  
  
de 8:00 p.m.  
à 8:00 a.m.

MARS

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  
DESLONGCHAMPS, Clément  
CARON, Jocelyn  
LAPLANTE, Guy

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

AVRIL

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

MAI

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  
 DESLONGCHAMPS, Clément  
 CARON, Jocelyn  
 LAPLANTE, Guy

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

JUIN

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

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

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

JUILLET

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	H
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

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

CARON, Jocelyn

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

LAPLANTE, Guy

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

AOUT

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

C C

DESLONGCHAMPS, Clément

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

CARON, Jocelyn

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

LAPLANTE, Guy

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

SEPTEMBRE

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

C C

DESLONGCHAMPS, Clément

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

CARON, Jocelyn

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

LAPLANTE, Guy

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

OCTOBRE

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

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

NOVEMBRE

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

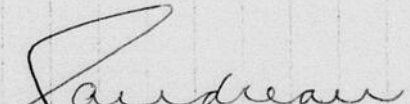
PROVENCHER, Wilfrid  
 DESLONGCHAMPS, Clément  
 CARON, Jocelyn  
 LAPLANTE, Guy

DECEMBRE

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

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

Taschereau, le 13 décembre 1983

  
 Laurent Gaudreau  
 Directeur du personnel



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

<b>Objet</b>	<input type="checkbox"/> 1 <sup>ère</sup> convention	<input type="checkbox"/> Renouvellement	<input checked="" type="checkbox"/> Entente	<input type="checkbox"/> Autres	Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances	<b>M-16398-02</b>
<b>Date</b>	Signature	Reception	Durée	Du	Au	Nombre de salariés régis par la convention collective
	84-10-01	84-10-09				

Association	Employeur
<input type="checkbox"/> Déposant <input checked="" type="checkbox"/> <b>Syndicat Canadien des Travailleurs du Papier, sect. locale 3057 FTQ CTC</b> <b>467, 1<sup>ère</sup> rue Ouest, suite 6</b> <b>Amos, Qué</b> <b>J9T 2M5</b>	<input checked="" type="checkbox"/> Déposant <b>La Scierie Taschereau Inc</b> <b>Att.: M. Laurent Gaudreau</b> <b>Directeur du Personnel</b> <b>Taschereau (Abitibi) Qué</b> <b>JOZ 3N0</b>
<input type="checkbox"/> Déposant, si autre que les parties	<b>E.V.: Taschereau et Macamic</b>  Région <u>08-03</u> Activité <u>2513 (5)</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**

**ENTENTE: Cédule pour les bouilloires et séchoirs**

**Pour le commissaire général du travail**

Signature	Date
<b>Pierrette David /sg</b>	<b>84-10-18</b>

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

16398-01

LA SCIERIE TASCHEREAU INC.  
CEDULE POUR LES BOUILLOIRES ET SECHOIRS

'84 OCT -9 14 06

ANNEE COUVERTE 1984

JANVIER

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	
		C	C	C	C	C			C	C	C	C	C			C	C	C	C	C			C	C	C	C	C			C	C
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	
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	X	X	X	B	B	

C: de 7:30 hres  
à 16:30 hres

B: de 15:30 hres  
à 24:00 hres

A: de 24:00 hres  
à 8:30 hres

FEVRIER

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
C	C	C			C	C	C	C	C			C	C	C	C	C			C	C	C	C	C			C	C	C
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	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: congé

N.B.: FIN DE SEMAINE

de 8:00 hres  
à 20:00 hres

de 20:00 hres  
à 8:00 hres

MARS

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
C	C			C	C	C	C	C			C	C	C	C	C			C	C	C	C	C			C	C	C	C	C	
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	A	A
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

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

AVRIL

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
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	C	C	C	C			C	C	C	C	C			C	C	C	C	C			C	C	C	C	C		C	
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	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	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		

MAI

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  
 DESLONGCHAMPS, Clément  
 CARON, Jocelyn  
 LAPLANTE, Guy

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	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	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	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	

JUIN

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

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

C			C	C	C	C	C			C	C	C	C	C			C	C	C	C	C			C	C	C	C	C	
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	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	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	

JUILLET

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

PROVENCHER, Wilfrid

C C

DESLONGCHAMPS, Clément

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 B

CARON, Jocelyn

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

LAPLANTE, Guy

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 A A A

AOUT

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

C C

DESLONGCHAMPS, Clément

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

CARON, Jocelyn

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 X

LAPLANTE, Guy

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

SEPTEMBRE

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

C C

DESLONGCHAMPS, Clément

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

CARON, Jocelyn

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 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

OCTOBRE

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  
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 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 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

NOVEMBRE

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

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

C  
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  
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 X X X X A

DECEMBRE

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 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

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

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

Taschereau, le 1<sup>e</sup> octobre 1984

Laurent Gaudreau  
Directeur du personnel  
LA SCIERIE TASCHEREAU INC.

Martial Labonté, président  
SYNDICAT CANADIEN DES TRAVAILLEURS  
DU PAPIER, SECTION LOCALE 3057

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

<b>Objet</b>	<input type="checkbox"/> 1ère convention <input type="checkbox"/> Renouvellement <input checked="" type="checkbox"/> Entente <input type="checkbox"/> Autres	Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances	<b>M-16398-02</b>
<b>Date</b>	Signature: <b>84-10-02</b> Reception: <b>85-01-09</b> Durée: Du _____ À _____	Nombre de salariés régis par la convention collective	

Association	Employeur
<input type="checkbox"/> Déposant <input checked="" type="checkbox"/> <b>Syndicat Canadien des Travailleurs du Papier, sect. locale 3057 FTQ CTC</b> <b>Att.: M. Martial Labonté, prés.</b> <b>467, 1ère Rue Ouest, suite 6</b> <b>Amos, Qué</b> <b>J9T 2M5</b>	<input checked="" type="checkbox"/> Déposant <input type="checkbox"/> <b>La Scierie Taschereau Inc</b> <b>Att.: M. Laurent Gaudreau</b> <b>Dir. du Personnel</b> <b>630, 4e Avenue</b> <b>Taschereau (Abitibi), Qué</b> <b>JOZ 3N0</b>
<input type="checkbox"/> Déposant, si autre que les parties	<b>E.V.: Taschereau et Macamic</b>  Région <u>08-03</u> Activité <u>2513 (5)</u> Affiliation <u>7</u>

1  2  3  4  5  6  7  8  9  10  11  Voir au verso pour les codes →

**Remarques**

**ENTENTE: Cédule pour les bouilloires et séchoirs**

Pour le commissaire général du travail	
Signature	Date
<b>Pierrette David /sg</b>	<b>85-01-24</b>

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

RECHERCHE

16398-02



LA SCIERIE TASCHEREAU INC.  
CEDULE POUR LES BOUILLOIRES ET SECHOIRS

ANNEE COUVERTE 1985

JANVIER

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  
DESLONGCHAMPS, Clément  
CARON, Jocelyn  
LAPLANTE, Guy

C  
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 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 B B B 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 X X X X

C: de 7:30 hres  
à 16:30 hres  
  
B: de 15:30 hres  
à 24:00 hres  
  
A: de 24:00 hres  
à 8:30 hres

FEVRIER

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

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

C  
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 X X X X  
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 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: congé  
  
N.B.: FIN DE SEMAINE  
  
de 8:00 hres  
à 20:00 hres  
  
de 20:00 hres  
à 8:00 hres

MARS

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  
DESLONGCHAMPS, Clément  
CARON, Jocelyn  
LAPLANTE, Guy

C  
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 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  
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

AVRIL

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

PROVENCHER, Wilfrid

C C

DESLONGCHAMPS, Clément

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

CARON, Jocelyn

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

LAPLANTE, Guy

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 A A A

MAI

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

C C

DESLONGCHAMPS, Clément

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 X A

CARON, Jocelyn

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 X

LAPLANTE, Guy

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

JUIN

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

C C

DESLONGCHAMPS, Clément

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

CARON, Jocelyn

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 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

JUILLET

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

C C

DESLONGCHAMPS, Clément

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

CARON, Jocelyn

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 A A A A

LAPLANTE, Guy

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

AOUT

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

CARON, Jocelyn

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

LAPLANTE, Guy

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

SEPTEMBRE

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

CARON, Jocelyn

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 A A

LAPLANTE, Guy

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



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

<b>Objet</b>	<input type="checkbox"/> 1 <sup>ère</sup> convention <input type="checkbox"/> Renouvellement <input checked="" type="checkbox"/> Entente <input type="checkbox"/> Autres	Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances <b>M-16398-02</b>
<b>Date</b>	Signature: 85-05-30 Réception: 85-06-04 Durée: Du _____ Au _____	Nombre de salariés régis par la convention collective: _____

Association	Employeur
<input type="checkbox"/> Déposant <b>Syndicat Canadien des Travailleurs du Papier, section locale 3057 FTQ CTC</b> 467, 1 <sup>ère</sup> Rue O., suite 6 Amos, Qué J9T 2M5	<input checked="" type="checkbox"/> Déposant <b>La Scierie Taschereau Inc</b> Att.: M. Laurent Gaudreau Directeur du Personnel 630, 4 <sup>e</sup> Avenue Taschereau (Abitibi) JOZ 3N0
<input type="checkbox"/> Déposant, si autre que les parties L	<b>E.V.: Taschereau et Macamic</b>  Région: <u>08-03</u> Activité: <u>2513 (5)</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**

**ENTENTE: Clause 10.01 B disparaît complètement et ajouter à l'article 16 durée 16.01**

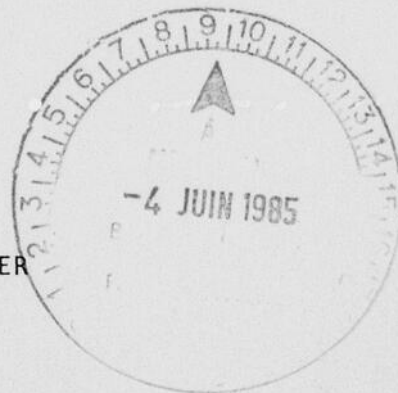
Pour le commissaire général du travail	
Signature	Date
<b>Pierrette David /sg</b>	<b>85-06-12</b>

**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-après appelée "l'employeur"

ET

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 intervenue le 10 décembre 1983 entre les deux parties de la façon suivante:

La clause 11.01B disparaît complètement.

Nous ajoutons à l'ARTICLE 16 DUREE, 16.01, ce qui suit:  
"La dite convention collective de travail s'appliquera tant et aussi longtemps que l'une ou l'autre des parties n'excèdera pas son droit en vertu de l'article 59 du code du travail.

En foi de quoi, les parties ont signé à Taschereau, ce 30e jour du mois de mai 1985.

LA SCIERIE TASCHEREAU INC.

*Laurent Gaudreau*

Laurent Gaudreau  
Directeur du personnel

SYNDICAT CANADIEN DES TRAVAILLEURS  
DU PAPIER, SECTION LOCALE 3057

*Martial Labonté*

Martial Labonté  
Président

*Guy Jalbert*

Guy Jalbert  
Vice-président

*Michel Gauthier*

Michel Gauthier  
Secrétaire