

No.

16061-07

NOM

Normick Person Inc. New La Salle

B:12-001

16061-07

'82 FEB 16 9 41 *hcl*
PAR MESSENGER

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

entre

NORMICK PERRON INC., DIVISION LA SARRE

Scierie - Usine de rabotage
La Sarre, Abitibi-Ouest, P.Q.

et

SYNDICAT CANADIEN DES TRAVAILLEURS DU PAPIER
SECTION LOCALE 3057

CENTRE PRÉ-ARCHIVAGE
1982 0915
M.T.M.S.R.

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 différends, de promouvoir l'exploitation profitable de l'entreprise par des méthodes propres à assurer le plus possible la sécurité et le bien-être des salariés, l'économie des opérations, la qualité et 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 dûment été accrédité par le Ministère du Travail et de la Main-d'Oeuvre du Québec en date du 12 février 1981, comme agent négociateur pour représenter tous les salariés au sens du Code du Travail, rattachés aux usines de sciage et de rabotage, à l'exception des commis, des employés de bureau, des mesureurs, des préposés à la balance des préposés à la sécurité, des préposés à la barrière, des étudiants ne travaillant pas une semaine normale de travail, et tous ceux automatiquement exclus par la loi, en conformité avec l'accréditation aux fins 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 le congédiement d'un salarié;
- c) posséder suffisamment d'autorité pour engager l'employeur en matière de grief avec le Syndicat.

2.03 Tout en admettant la nécessité pour certains contre-maîtres d'aider et de travailler sur des tâches couvertes par la convention, tel que l'organisation de ces tâches et l'entraînement du personnel, il est entendu qu'en aucun cas, ce travail de contremaître ne sera de nature à remplacer un salarié ou à éviter du surtemps.

ARTICLE 3 - DROITS DE LA DIRECTION

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

3.02 Lors de la mise en application de la présente convention et du droit de gérance de l'Employeur, si un salarié prétend avoir été injustement traité ou avoir fait l'objet de mesures disciplinaires sans cause valable, il pourra soumettre son cas pour en être décidé conformément à la procédure du règlement des griefs.

ARTICLE 4 - CONTINUITE DE TRAVAIL

4.01 Il ne devra y avoir ni grève, ni contre-grève, ni ralentissement de travail partiel ou général, ni arrêt spontané de travail ou tout autre interruption similaire de travail pendant la durée de cette convention, le tout 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 ET SURTEMPS

GROUPE NO. 1 - SALARIES QUI ALTERNENT SUR TROIS EQUIPES

5.01 a) La semaine normale de travail sera de quarante (40) heures réparties comme suit:

EQUIPE NO. 1 - Semaine de quarante (40) heures du mardi au samedi inclusivement: De 0h00 à 8h00, avec trente (30) minutes rémunérées pour le repas.

EQUIPE NO. 2 - Semaine de quarante (40) heures du lundi au vendredi inclusivement: De 8h00 à 16h00, avec trente (30) minutes rémunérées pour le repas.

EQUIPE NO. 3 - Semaine de quarante (40) heures du lundi au vendredi inclusivement: De 16h00 à 24h00, avec trente (30) minutes rémunérées pour le repas.

5.01¹ b) Les équipes mentionnées à l'article 5.02 a) alternent toutes les semaines de la façon suivante:

L'équipe No. 3 remplace l'équipe No. 1

L'équipe No. 1 remplace l'équipe No. 2

L'équipe No. 2 remplace l'équipe No. 3

GROUPE NO. 2 - SALARIES QUI ALTERNENT SUR DEUX EQUIPES

5.02 La semaine normale de travail sera de quarante (40) heures réparties sur deux (2) semaines comme suit:

Semaine de quarante (40) heures: du lundi au vendredi inclusivement, 8h00 à 16h00 avec arrêt de trente (30) minutes rémunérées pour le repas.

Semaine de quarante (40) heures: du lundi au vendredi inclusivement, de 16h00 à 24h00, avec arrêt de trente (30) minutes rémunérées pour le repas.

Les équipes alternent toutes les semaines.

GROUPE NO. 3 - SALARIES QUI N'ALTERNENT PAS

5.03 La semaine normale de travail est de quarante (40) heures réparties comme suit:

Du lundi au vendredi inclusivement, 8h00 à 16h00 avec trente (30) minutes rémunérées pour le repas.

GROUPE NO. 4 - HEURES IRRÉGULIÈRES DE TRAVAIL

5.04 a) Le groupe de salariés qui occupe des tâches comportant des heures irrégulières dont copie figure à l'appendice de l'Annexe "C", font partie intégrante de la présente convention.

b) Les heures de travail des groupes No. 1-2-3 et l'annexe "C" peuvent être modifiées après entente entre les parties.

5.05 SURTEMPS

Les salariés reçoivent taux et demi ($1\frac{1}{2}$) de leur salaire régulier pour tout le temps qu'ils travaillent ainsi qu'il suit:

- a) Au-delà des heures de la journée normale de travail;
- b) Au-delà des heures de la semaine normale de travail;
- c) Lors de n'importe quel congé statutaire, en plus de la rémunération du congé;
- d) Les salariés reçoivent taux double pour tout travail exécuté en surtemps le dimanche, sauf pour les préposés au ménage-gardien.

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

5.06 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 (3) heures de salaire au taux et demi ($1\frac{1}{2}$) de sa classification.

5.07 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 (4) heures 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 un cas fortuit comme: foudre, feu, ouragan, panne d'électricité de l'Hydro-Québec, ou tout autre arrêt demandé par une autorité constabulaire.

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

5.08 Le changement d'équipe de travail ne peut être utilisé à titre de mesure disciplinaire sans le consentement du salarié.

5.09 Tous les salariés régis par la présente convention bénéficient d'une période de repos rémunérée de dix (10) minutes vers le milieu de la première moitié du quart de travail.

ARTICLE 6 - SALAIRES

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

6.02 a) Les salariés sont payés pour chaque heure ou fraction d'heure travaillée, aux quinze (15) minutes près, pour le compte de l'Employeur, conformément aux taux mentionnés à l'annexe "A" et l'Annexe "B" qui font partie intégrante de la présente convention.

b) Les fiches de présence seront complétées à chaque jour par le contremaître pour les salariés ayant des variations de taux.

6.03 a) Si un salarié est temporairement transféré sur une tâche comportant un taux de rémunération inférieur à son taux de rémunération ordinaire, il conserve le taux de sa tâche normale pour une période de douze (12) mois.

b) Si un salarié est temporairement transféré sur une tâche comportant un taux de rémunération supérieur à son taux ordinaire, le salarié reçoit le taux de cette tâche à compter de la première heure seulement après plus de quatre heures de travail.

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

6.05 S'il devient nécessaire d'ajouter une nouvelle classification, l'Employeur établira un taux de salaire temporaire pour une durée maximum de trente (30) jours et ensuite il négociera un taux de salaire permanent avec le Syndicat dans les trente (30) jours suivant la première période ci-devant mentionnée. La rétroactivité sera payée à compter de la première journée ouvrable travaillée à cette nouvelle classification. S'il n'y a pas d'entente entre les parties pour établir un taux de salaire, le tout pourra être référé à l'arbitrage de différend selon la clause 9.03.

6.06 Paie:

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

- 1 - le nom de l'employeur;
- 2 - les nom et prénom du salarié;
- 3 - l'identification de l'emploi du salarié;
- 4 - la date du paiement et la période de travail qui correspond au paiement;
- 5 - le nombre d'heures payées au taux régulier;
- 6 - le nombre d'heures supplémentaires payées par la majoration applicable;
- 7 - la nature et le montant des primes, indemnités, allocations ou commissions versées;
- 8 - le taux de salaire;
- 9 - le montant du salaire brut;
- 10 - la nature et le montant des déductions opérées;
- 11 - le montant net du salaire versé au salarié;
- 12 - les montants cumulatifs des revenus et des déductions.

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

6.08 Tous les salariés régis par la présente convention et payés à un taux horaire, recevront à la signature une augmentation générale de salaire de l'ordre de \$1.15 sur les taux effectifs le 31 décembre 1980 ainsi que les augmentations suivantes aux dates ci-après:

21 décembre 1982:	\$ 1.05
21 décembre 1983:	\$ 1.00

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

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

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

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

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

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

7.07 L'Employeur devra inscrire sur les feuillets T4 et TP4 le montant des cotisations syndicales payées par le salarié;

ARTICLE 8 - REPRESENTATION SYNDICALE

8.01 Le Syndicat choisira parmi les salariés membres, un comité syndical composé de trois (3) membres pour chacune des usines, dont un par équipe en autant que possible, dont l'un agira comme porte-parole de ce comité pour l'usine de sciage et de rabotage.

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

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

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

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

8.06 Les représentants dûment accrédités de la Section Locale 3057 du Syndicat Canadien des Travailleurs du Papier ont droit de visiter du lundi au vendredi, entre 9h00 et 17h00, les opérations de l'Employeur se rapportant à cette convention et doivent aviser l'Employeur au moment de leur arrivée et s'identifier s'il y a lieu.

ARTICLE 9 - PROCEDURE DES GRIEFS

9.01 Lorsque naîtra un grief concernant l'application, l'interprétation ou la prétendue violation de la présente convention collective ou de tout autre amendement subséquent à la convention, le salarié concerné devra en discuter verbalement avec son contremaître immédiat ou son remplaçant et, dans les quinze (15) jours qui ont donné naissance au grief ou de sa connaissance dont la preuve incombe au salarié, devra lui-même ou par son représentant du comité syndical le présenter, par écrit, au surintendant de l'usine concernée ou son remplaçant, s'il n'a pas déjà été réglé.

9.02 Si l'Employeur ne peut régler le grief de façon satisfaisante dans les quinze (15) jours suivants, cedit grief pourra être soumis à l'arbitrage.

9.03 ARBITRAGE

Tout grief concernant l'interprétation ou une prétendue violation 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 qui suivent la réception par le Syndicat de la décision rendue ou de l'expiration du délai prévu à la clause 9.02.

9.04 La partie qui désire soumettre un litige à l'arbitrage transmet à l'autre partie un avis écrit de son intention de recourir à l'arbitrage. L'avis doit exposer le litige en cause, en terme précis, mentionner sous quel rapport la convention a été violée ou mal interprétée, indiquer la ou les clauses invoquées, la nature du redressement recherché, ainsi que le nom de son arbitre ou de l'arbitre unique s'il y a lieu.

9.05. L'autre partie doit accuser réception de l'avis de recourir à l'arbitrage dans un délai de dix (10) jours, en indiquant le nom de son arbitre, ou son acceptation de l'arbitre unique le cas échéant. A défaut d'entente sur le choix de l'arbitre unique dans un délai de dix (10) jours, le grief est référé à un tribunal d'arbitrage selon l'article 9.06 ci-après.

9.06 Le tribunal d'arbitrage doit être formé dans les quinze (15) jours qui suivent la réception de l'avis de recourir à l'arbitrage. Il se compose d'un arbitre choisi par l'Employeur, d'un arbitre choisi par le Syndicat et d'un troisième arbitre qui agit comme président et qui est choisi par les deux (2) autres arbitres.

9.07 a) Au cas où les deux (2) arbitres ne peuvent s'entendre sur le choix du troisième arbitre, celui-ci est nommé par le Ministre du Travail et de la Main-d'Oeuvre du Québec. Après sa formation, ~~le conseil d'arbitrage se réunit~~, entend les témoignages 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.

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

9.08 Chacune des parties paie les dépenses et honoraires du membre du tribunal choisi par elle et partage à parts égales les dépenses et honoraires du président.

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

9.10 En cas de congédiement ou de suspension déclarée injustes par le Tribunal d'Arbitrage, ce dernier a juridiction pour ordonner soit le réembauchage du salarié dans sa fonction, avec tous ses droits acquis, sans perte de salaire en tenant compte toutefois des gains que le salarié a pu gagner ailleurs dans l'intervalle, ou seulement le réembauchage du salarié.

9.11 Les samedis, les dimanches, les jours de fêtes chômés et la période de vacances des personnes concernées et désignées aux articles 9.01 et 9.02 ne sont pas compris dans les limites de temps spécifiées ci-dessus. Les limites de temps ci-dessus mentionnées peuvent être prolongées après entente entre les parties.

9.12 Toute plainte concernant directement ou indirectement deux (2) salariés ou plus pourra, à la discrétion du Syndicat être considérée comme un grief collectif et pourra être présentée comme tel à la première étape et dans les délais prévus pour la soumission d'un grief individuel. Le comité syndical sera autorisé à présenter au nom des salariés concernés ledit grief, sans que tous les salariés concernés ne soient obligés de signer ledit grief.

ARTICLE 10 - ANCIENNETE

10.01 ANCIENNETE: Le mot "ancienneté" désigne le nombre d'années de service continu d'un salarié depuis son embauchage.

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

1. S'il est congédié;
2. S'il quitte de lui-même le service de l'Employeur;
3. S'il refuse une offre d'emploi dans son occupation lors d'un rappel;
4. S'il ne se présente pas au travail après en avoir été avisé selon les dispositions de la clause 11.05 ci-après;
5. Après une mise-en-disponibilité de dix-huit (18) mois et plus;
6. Après une absence pour maladie ou accident non-indemnisable de dix-huit (18) mois et plus;
7. S'il s'absente de l'usine plus de deux (2) jours ouvrables consécutifs sans permission ou avertissement, exception faite d'une communication impossible.

10.02 b) En cas d'absence due à une maladie ou un accident non indemnisable, le salarié continue d'accumuler son ancienneté pour une durée maximale de douze (12) mois;

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

10.02 d) Lorsque l'Employeur réduit son personnel à cause d'une réduction de production en enlevant une ou plusieurs équipes de travail, il est entendu que les salariés ainsi mis-à-pied continueront d'accumuler leur ancienneté pour une période de six mois consécutifs après quoi elle cessera de s'accumuler tout en n'excédant pas les délais mentionnés à l'article 10.02 a). Cette clause ne s'applique pas aux cas fortuits mentionnés à l'article 5.07.

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

10.04 L'Employeur accorde un permis d'absence sans solde à tout salarié qui devient représentant syndical à plein temps, pour oeuvrer dans la section locale 3057 du Syndicat Canadien des Travailleurs du Papier pour une période maximum de trois (3) mois. Un avis d'une semaine devra être donné à l'Employeur. Le salarié continue d'accumuler son ancienneté.

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

10.06 Un salarié qui après avoir été promu à une fonction non couverte par la présente convention collective, se voit de nouveau confier une fonction couverte par ladite accréditation, reprend son rang sur la liste d'ancienneté comme s'il y était toujours apparu, et on ajoute les années qu'il a passées au poste ou fonction non couvert par la présente convention. Cette clause s'applique pour les salariés cadres au service de l'Employeur en date du 19 février 1976. Pour les salariés à venir après cette date, la clause s'appliquera pour une période maximum de trois (3) mois. Après cette période, le salarié perd son ancienneté accumulée.

10.07 a) L'Employeur envoie au Syndicat, par courrier, aux mois de janvier, avril, juillet et octobre, la liste de l'usine pour fins de mouvement de main-d'oeuvre, le nom et l'ancienneté de tous les salariés assujettis à cette convention. Cette liste est également affichée au tableau afin que les salariés en prennent connaissance.

b) La mise à date de cette liste d'ancienneté est considérée comme définitive par les deux parties, trente (30) jours après sa mise à la poste par l'Employeur à l'adresse 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 année d'emploi et il appartient aux salariés concernés de fournir les preuves pour corriger les erreurs sur la liste d'ancienneté.

ARTICLE 11 - MOUVEMENT DE MAIN-D'OEUVRE

11.01 a) L'Employeur reconnaît le principe de l'ancienneté dans les cas de mise-à-pied temporaire et de rappel au travail en autant que le salarié possède l'habileté et remplisse les exigences de l'emploi.

Dans les cas de promotion et mutation, l'ancienneté est le facteur déterminant lorsque tous les facteurs qui constituent l'habileté sont égaux.

La scierie et l'usine de rabotage sont considérées comme deux (2) usines différentes. Toutefois, si un salarié est transféré d'une usine à une autre, il ne perd pas son ancienneté accumulée au service de l'Employeur.

Lors de la mise-à-pied temporaire inférieure à sept (7) jours de calendrier, l'ancienneté sera considérée par équipe. Dans le cas d'une mise-à-pied temporaire plus longue, le principe de l'ancienneté s'appliquera au niveau de l'usine.

b) Une promotion veut dire un changement de tâche comportant un taux égal ou supérieur, ou des conditions plus avantageuses.

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

b) Les nouveaux emplois et les emplois vacants seront affichés au tableau d'affichage dans les vingt-quatre (24) heures suivant l'ouverture de l'emploi vacant ou de la nouvelle tâche pour une période de cinq (5) jours ouvrables;

L'avis fournira les renseignements suivants:

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

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

d) L'emploi vacant est comblé à même le groupe de candidats qualifiés, selon les dispositions de l'article 11.02 a) de cette convention. Le candidat choisi a alors droit à un essai de cinq (5) jours pour se qualifier sur la tâche ou ~~une période plus longue après entente mutuelle.~~ Un salarié qui ne peut se qualifier a droit de retourner à son emploi précédent, sans perte d'ancienneté ou d'autres bénéfices.

e) Si un salarié obtient une position à la suite de l'affichage d'un poste, ce salarié ne pourra poser sa candidature pour une autre position avant l'expiration d'une période de deux (2) mois, sauf les cas spéciaux, avec entente entre les parties.

f) Les emplois vacants temporairement seront affichés au tableau d'affichage après une période de quinze (15) jours ouvrables, tel que stipulé à la clause 11.02 b). Cependant, les dispositions du paragraphe e) qui précède ne s'appliquent pas.

11.03 a) A moins de circonstances incontrôlables, les salariés devant être mis-à-pied en sont avisés par l'Employeur cinq (5) jours à l'avance.

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

c) Lors d'une mise-à-pied à un poste donné, le salarié concerné peut demander de déplacer un autre salarié ayant moins d'ancienneté que lui en autant qu'il ait l'habileté et puisse remplir les exigences de la tâche. Il est entendu que l'Employeur s'engage à maintenir le taux horaire du salarié qui fait le déplacement pour une durée maximale de six (6) mois. Après cette période, le salarié sera payé au taux horaire prévu à la classification du poste qu'il occupe.

Les dispositions de cet article s'appliquent également à l'occasion de changements technologiques.

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

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

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

b) Par téléphone ou tout autre moyen de communication, si une situation exceptionnelle se présente et exige un moyen de communication plus expéditif. Si un salarié n'a pu être rejoint on appliquera la procédure prévue à l'article 11.05 "A";

11.06 Dans le cas de diminution des opérations ou de mise-à-pied temporaire, l'Employeur consent à garder à son emploi le porte-parole du comité syndical, à condition que celui-ci puisse faire le travail.

11.07 Les salariés qui sont en période de probation ou d'apprentissage en vertu d'un programme fédéral ou provincial de formation de main-d'oeuvre, ne sont pas assujettis aux dispositions des articles 9, 10 et 11 de la présente convention. Si après la période de cours, le salarié demeure à l'emploi de l'Employeur, il conserve l'ancienneté acquise.

11.08 CHANGEMENTS TECHNOLOGIQUES

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

ARTICLE 12 - VACANCES ET CONGES PAYES

12.01 a) Tous les salariés régis par la présente convention, ont droit à leurs vacances consécutives pendant la période estivale du dernier lundi de juin au premier septembre. L'indemnité de vacances est payée sur la base des gains bruts gagnés au cours de la période de référence du 1er mai de l'année précédente au 30 avril de l'année en cours.

b) La durée et le pourcentage des vacances d'un salarié sont basés sur le nombre d'années d'ancienneté d'un salarié au 1er juin de l'année en cours selon la base suivante:

<u>QUALIFICATION</u>	<u>CONGE</u>	<u>INDEMNITE</u>
De 1 jour à 12 mois	Un jour de congé par mois pour un maximum de 10 jours	4%
de 1 an à 2 ans	Deux (2) semaines	5%
de 3 ans à 4 ans	Deux (2) semaines	6%
de 5 ans à 6 ans	Trois (3) semaines	7%
de 7 ans à 14 ans	Trois (3) semaines	8%
15 ans et plus	Quatre (4) semaines	9%

c) Les vacances doivent être prises et ne sont pas transférables. Elles sont également prises à tour de rôle et de manière à ne pas affecter la bonne marche des opérations, étant accordées selon l'ancienneté des salariés.

d) Les salariés devront faire connaître leur choix de vacances à l'Employeur avant le 1er juin de l'année en cours et l'Employeur affichera la cédule des vacances au plus tard le 15 juin.

12.02 a) L'Employeur peut toutefois fermer ses portes pour une période de deux (2) semaines consécutives entre le dernier lundi de juin et le premier septembre afin de permettre aux salariés de prendre leurs vacances annuelles. L'Employeur avise alors les salariés au plus tard le 1er mai de la date de cette période de fermeture. Cette date peut être changée du consentement des parties.

b) Il est entendu que dans un tel cas, les salariés affectés spécialement à la maintenance ne pourront prendre leurs vacances pendant la période de fermeture annuelle pour fin de vacances. Ces derniers prendront leurs vacances après entente avec l'Employeur et selon leur ancienneté. Le choix de telles vacances sera fait au plus tard le 15 mai et affiché dans la semaine suivant le 15 mai et ne pourront être changées à moins d'entente entre les parties.

c) Les salariés qui ont droit à plus de deux semaines de vacances pourront, s'ils le désirent, prendre la troisième ou la quatrième semaine après entente avec l'Employeur et ces vacances seront prises à tour de rôle, c'est-à-dire, que jamais plus de cinq (5) salariés ne devront prendre leurs vacances en même temps, ni plus de deux (2) hommes clés, ni deux (2) hommes affectés à la même classification soit dans chacun des départements. Les salariés feront connaître leur choix pour telles périodes additionnelles de vacances par ordre d'ancienneté.

12.03 Date du paiement

a) Une semaine avant les vacances, le salarié reçoit l'indemnité due pour cette période de congé.

b) 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 Résiliation du contrat de travail

Lors de la résiliation de son contrat de travail, le salarié reçoit l'indemnité qui lui est due dans un délai de dix (10) jours.

12.05 a) Fêtes chômées et payées

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

Jour de l'An
 Veille ou lendemain du Jour de l'An
 Jour de Pâques ou Veille de Pâques ou Vendredi
 Saint
 Lendemain de Pâques
 St-Jean Baptiste
 Confédération
 Fête du Travail
 Action de Grâce
 Noël
 Veille de Noël
 Lendemain de Noël
 Un (1) congé flottant

12.05 b) Si un jour de congé coïncide avec un jour non ouvrable, le congé est pris selon la cédule de reprise des congés préalablement établie, laquelle sera affichée trois mois avant le début de chaque année.

Tout congé qui coïncide avec un jour ouvrable peut être reporté après entente entre les parties.

12.05 c) Pour être éligible aux congés chômés et payés, le salarié doit avoir acquis son statut de salarié régulier, tel que prévu à l'article 10.05, avoir travaillé la journée ouvrable complète qui précède et la journée ouvrable qui suit immédiatement la fête, à l'exception du congé flottant. Le salarié absent moins d'un mois pour les raisons suivantes:

- a) maladie reconnue
- b) accidenté indemnisable
- c) congé autorisé

aura également droit à ces congés chômés et payés, sur sa première paie à son retour au travail, sauf pour absence prévue à la clause 10.04.

12.05 d) Si un congé chômé et payé tombe dans la période de vacances du salarié, celui-ci recevra cette journée chômée et payée consécutivement à sa période de vacances.

12.05 e) Un salarié qui aura une (1) année d'ancienneté aura droit à un congé flottant, tel que mentionné à l'article 12.05 a). Ce congé sera pris à une date convenue entre le salarié et son contremaître.

Sauf pour la première année où cedit congé devra être pris avant le trente-et-un (31) décembre de la même année, ce congé sera accordé à tour de rôle, c'est-à-dire, que jamais plus de cinq (5) salariés ne devront prendre leur congé en même temps, non plus de deux (2) hommes-clés, ni deux (2) hommes affectés à la même classification, soit dans chacune des usines. Si un salarié n'a pas pris son congé au premier septembre de chaque année, la date de ce congé sera déterminée par l'employeur et le salarié sera tenu de prendre ce congé à cette date.

12.06 Congés de décès

a) Lors du décès du conjoint ou d'un enfant, le salarié aura droit à cinq (5) jours de congé avec paie, répartis de la façon suivante: les deux (2) jours précédents les funérailles, le jour des funérailles et les deux (2) jours suivant les funérailles, seulement s'il s'agit de jours ouvrables.

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 et qui fournira une preuve de décès à la demande de l'Employeur a droit à trois (3) jours de congé payés, dont l'un sera le jour des funérailles et les deux (2) jours précédents, seulement s'il s'agit de jours ouvrables. Par membre de la famille, on entend: le père, la mère, le frère, la soeur, le beau-frère, la belle-soeur, le beau-père, la belle-mère et les grands-parents du salarié.

c) Ces congés ne seront pas accordés s'ils coïncident avec tout autre congé ou vacances en vertu de la présente convention.

d) Pour avoir droit à ces congés de décès, le salarié devra assister à ces funérailles.

12.07 Congés spéciaux

L'Employeur accorde, à pas plus de trois (3) salariés à la fois et ne faisant pas partie de la même équipe de travail, ni à deux (2) salariés affectés à la même classification, un permis d'absence, sans paie, pour s'occuper d'affaires syndicales. Ceux-ci devront en aviser l'Employeur au moins trois (3) jours à l'avance. Les absences ainsi permises ne devront pas dépasser deux (2) semaines et les salariés continuent d'accumuler leur ancienneté conformément aux dispositions de la clause 10.02 de la présente convention.

12.08 Un salarié ayant complété sa période de probation ~~aura droit à une journée chômée et payée, le jour de son mariage,~~ si ce jour est une journée ouvrable.

Un salarié ayant complété sa période de probation aura droit à une (1) journée payée et chômée à l'occasion de la naissance ou de l'adoption d'un enfant.

ARTICLE 13 - CONDITIONS GENERALES

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

13.02 Le Syndicat s'engage à seconder les efforts de l'Employeur dans ce domaine.

13.03 L'Employeur s'engage à placer des troussees de premiers soins aux endroits stratégiques.

13.04 Tous les salariés devront stationner leurs véhicules dans le terrain de stationnement mis à leur disposition et l'Employeur devra munir ce terrain de prises de courant durant la saison froide pour permettre aux salariés de brancher leur véhicule, mais seulement pour le réchauffement de moteur (chauffe-moteur).

13.05 Les salariés devront porter les vêtements ou équipements de sécurité exigés par l'Employeur. (Les règlements de sécurité à l'annexe "E" font partie intégrante de la présente convention).

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

13.07 Lorsqu'il y aura arrêt de production partiel ou total et que les salariés ne sont pas renvoyés, ceux-ci resteront à leur poste de travail et ils exécuteront tout autre travail que le contremaître jugera bon de leur confier. Cependant, si un arrêt de travail devait se prolonger jusqu'à la fin d'un quart et que le salarié préférerait partir, celui-ci pourra le faire selon les conditions de l'article 5.07.

13.08 ASSURANCE-GROUPE

a) La participation de l'Employeur au plan d'assurance-groupe (apparaissant en annexe) représente 50% de la prime. Advenant que des modifications soient apportées au plan d'assurance-maladie du Gouvernement, lesquelles couvriraient des bénéfices déjà prévus au plan actuel, la participation de l'employeur serait alors diminuée d'autant, tout en demeurant 50% de la prime du plan d'assurance ainsi modifié.

b) Il est entendu que le choix du plan d'assurance-groupe et de la Compagnie d'assurance, en autant qu'elle est compétitive, ainsi que l'administration du plan d'assurance, continueront à appartenir au Syndicat. Cependant, tout changement éventuel au plan actuel devra au préalable être accepté par l'employeur et se comparer avec la moyenne des plans existants dans l'industrie. Le Syndicat fournira à l'Employeur au cours du mois de janvier de chaque année, le rapport détaillé de l'administration du plan d'assurance-groupe en vigueur. La participation de l'employeur audit plan ne devra jamais excéder 50% du coût de la prime.

c) Tous les salariés embauchés après la signature de cette convention pourront bénéficier de ce plan dès qu'ils auront complété trois (3) mois de travail pour l'employeur.

d) A moins de circonstances incontrôlables, la remise mensuelle des cotisations d'assurance sera faite au plus tard le 10 du mois suivant et l'Employeur fournira, en même temps au Syndicat, un relevé indiquant pour chaque mois, le montant des déductions ainsi que le nom et le numéro du salarié à qui les retenues ont été faites.

13.09 Pour la bonne marche des opérations ainsi que pour la sécurité au travail, l'âge de la retraite sera l'âge déterminé par le Régime de Sécurité de Vieillesse. L'Employeur pourra, après qu'un salarié aura atteint cet âge, l'obliger à quitter son emploi. Pour les fins d'application de cette clause, l'Employeur pourra exiger un certificat de naissance.

13.10 Les étudiants pourront travailler pour l'Employeur chaque fois que du personnel temporaire peut être requis au cours de la période d'été ou encore pendant l'année, si l'Employeur ne peut obtenir le service de ses salariés réguliers.

13.11 L'Employeur accordera un congé sans solde à tout salarié qui doit s'absenter pour passer des examens en vue de l'obtention d'une carte de compétence dans un métier exercé à la compagnie.

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

13.12 Conducteur Pelle Mécanique:

Lorsque cette tâche n'est pas requise, si les salariés désirent demeurer au service de l'Employeur et occuper tout autre travail, ils seront rémunérés à raison de \$0.15 l'heure en moins de la classe conducteur pelle mécanique.

Ils peuvent être requis de changer leur quart de travail à taux régulier à la demande de leur supérieur lorsque nécessaire et ceci durant le courant de la semaine, en autant qu'ils auront une période de repos de huit (8) heures minimum entre leurs quarts de travail.

ARTICLE 14 - AFFICHAGE

14.01 L'employeur mettra à la disposition du Syndicat un tableau d'affichage par usine. Aucun avis ne devra être affiché ailleurs que sur le tableau d'affichage officiel. Ces avis traiteront d'informations syndicales et sociales et seront signés et affichés par les membres du comité syndical.

ARTICLE 15 - PRIVILEGES

15.01 Les privilèges relatifs aux salaires et conditions de travail dont jouissaient les salariés avant la mise en application de cette convention, ne seront pas enlevés.

ARTICLE 16 - DISCIPLINE

16.01 APPLICATION DE LA DISCIPLINE

a) La responsabilité de maintenir la discipline incombe à tous les niveaux du personnel de surveillance. Chaque surveillant a le pouvoir de réprimander ou de suspendre temporairement tout salarié sous sa gouverne qui se rend coupable d'une infraction aux règlements de discipline et de sécurité établis par les deux (2) parties.

Les directives quant à l'exécution du travail doivent parvenir du contremaître.

16.01 b) Lorsqu'un surveillant ou son remplaçant suspend un salarié de son service, il doit mettre le salarié concerné au courant des motifs de la suspension. Cette suspension devra être exécutée au plus tard la 6e journée ouvrable du salarié concerné suivant l'infraction.

c) Le surveillant responsable ou son remplaçant décide de la mesure disciplinaire à appliquer, après avoir examiné à fond toutes les circonstances se rattachant à chaque cas. Les peines s'appliquent ainsi qu'il suit:

1. réprimande personnelle écrite;
2. suspension du travail sans paie durant une période allant d'un (1) à trois (3) jours réguliers de travail. Cette peine doit s'appliquer dans le cas d'une première infraction grave ou d'infractions mineures constantes et répétées. Copie de l'avis adressée au salarié sera remise au porte-parole du comité syndical.
3. congédiement: cette peine doit s'appliquer lorsqu'après une enquête approfondie, la culpabilité du salarié en cause est établie par le surveillant responsable ou son représentant et que ce dernier est convaincu que le renvoi est le seul moyen de maintenir la discipline. Copie de l'avis au salarié est également remise au porte-parole du comité syndical.

Toutefois, aucune disposition de la présente convention n'est censée restreindre ou limiter le droit de l'employeur de congédier des salariés pour des motifs qu'elle croit justes.

d) Les règlements de l'Employeur dont copie figure à l'appendice de l'annexe "D", font partie intégrante de la présente convention.

16.02 DOSSIER DE DISCIPLINE

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

b) Tout rapport disciplinaire est conservé au dossier pour une période d'un (1) an, après quoi, il ne peut plus être utilisé contre le salarié pour une infraction similaire.

c) Le fait que le salarié signe ce rapport ne signifie pas que le salarié accepte de ce fait la décision du contremaître. Il peut toujours en appeler de cette décision par la procédure des griefs.

d) Le président du comité syndical pourra demander à voir le contenu du dossier disciplinaire d'un salarié.

ARTICLE 17 - VALIDITE

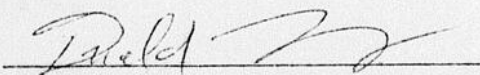
17.01 Il est entendu que toutes et chacune des clauses de la présente convention qui pourraient, au cours de la durée de cette convention aller à l'encontre d'une loi provinciale ou fédérale, deviendront automatiquement nulles et sans valeur, sans affecter la validité des autres clauses.

ARTICLE 18 - DUREE

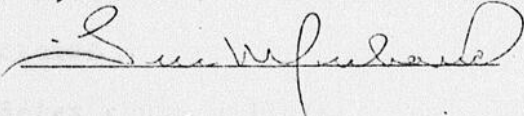
18.01 La présente convention entre en vigueur le 1 février 1982 pour se terminer le 1er septembre 1984. Si l'une ou l'autre des parties désire apporter des modifications, elle devra en aviser l'autre partie selon les dispositions du Code du Travail.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à La Sarre, province de Québec, ce 1er février 1982.

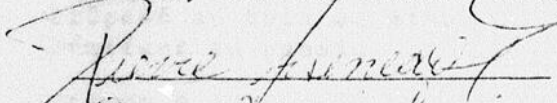
NORMICK PERRON INC., DIVISION LA SARRE,



Directeur des Usines



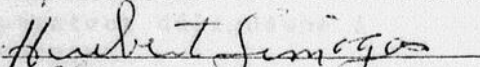
SYNDICAT CANADIEN DES TRAVAILLEURS DU PAPIER, SECTION LOCALE 3057



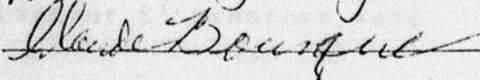
Président



Vice-Président



Secrétaire



Représentant syndical.

ANNEXE "A"

ECHELLE DES SALAIRES

USINE DE SCIAGE

	<u>Taux à la signature</u>	<u>Taux au 21 décembre 1982</u>	<u>Taux au 21 décembre 1983</u>
CLASSE 1	8.31	9.36	10.36
Démêleur réfendeuse à scies multiples Démêleur aux écorceurs Démêleur sortie des C-N-S Préposé aux cases (table de triage)			
CLASSE 2 A)	8.37	9.42	10.42
Démêleur et retour Préposé à la déchiqueteuse			
CLASSE 2 B)	8.39	9.44	10.44
Empileuse automatique			
CLASSE 3	8.45	9.50	10.50
Ecorceur 14"			
CLASSE 4	8.47	9.52	10.52
Scies coupe billots (bassin) Chargement de copeaux Préposé au bois de mine Démêleur au bassin			
CLASSE 5	8.50	9.55	10.55
Opérateur déligneuse à couteaux Ebuteur 8' première scie			

	<u>Taux à la signature</u>	<u>Taux au 21 décembre 1982</u>	<u>Taux au 21 décembre 1983</u>
CLASSE 6	8.55	9.60	10.60
Opérateur d'écorceur Déligneuse à couteaux 3 têtes			
CLASSE 7	8.59	9.64	10.64
Scie coupe billots in- térieure Opérateur de "V-Head" Opérateur de tanguay			
CLASSE 8	8.62	9.67	10.67
Occasionnel			
CLASSE 9	8.67	9.72	10.72
Eboueur 8' classifica- teur 2e scie Opérateur refendeuse à scies multiples			
CLASSE 10	8.76	9.81	10.81
Conducteur chariot éléva- teur extérieur Super 20 (opérateur) Limeur non licencié			
CLASSE 11	8.79	9.84	10.84
Eboueur 16' 1ère scie Eboueur 16' classifica- teur 2e scie			
CLASSE 12	8.82	9.87	10.87
Camion - machinerie lourde			

	<u>Taux à la</u> <u>signature</u>	<u>Taux au</u> <u>21 décembre 1982</u>	<u>Taux au</u> <u>21 décembre 1983</u>
CLASSE 13	8.92	9.97	10.97
Opérateur C-N-S Conducteur de chargeur à billots			
CLASSE 14	9.02	10.07	11.07
Electricien de scierie (apprenti)			
CLASSE 15	9.06	10.11	11.11
Scieur équarisseuse à scies jumelées			
CLASSE 16	9.17	10.22	11.22
Limeur licencié apprenti			
CLASSE 17	9.23	10.28	11.28
Conducteur pelle mécani- que Nettoyeur huileur			
CLASSE 18	9.26	10.31	11.31
Electricien de scierie 1 an expérience			
CLASSE 19	9.40	10.45	11.45
Limeur licencié 2 ans expérience			
CLASSE 20	9.52	10.57	11.57
Assistant millwright (apprenti)			

	<u>Taux à la</u> <u>signature</u>	<u>Taux au</u> <u>21 décembre 1982</u>	<u>Taux au</u> <u>21 décembre 1983</u>
CLASSE 21	9.60	10.65	11.65
Electricien de scierie 2 ans expérience			
CLASSE 22	9.71	10.76	11.76
Limeur licencié 4 ans expérience			
CLASSE 23	9.82	10.87	11.87
Assistant millwright 2 ans expérience			
CLASSE 24	9.91	10.96	11.96
Electricien de scierie 3 ans expérience			
CLASSE 25	10.11	11.16	12.16
Millwright			
CLASSE 26	10.14	11.19	12.19
Electricien de scierie 4 ans expérience			

N.B.: Lorsqu'un salarié est désigné par l'Employeur à titre de chef d'équipe, il recevra en plus du salaire régulier de sa classification, une indemnité additionnelle de 25¢ de l'heure.

ANNEXE "B"

ECHELLE DES SALAIRES

USINE DE RABOTAGE

	<u>Taux à la</u> <u>signature</u>	<u>Taux au</u> <u>21 décembre 1982</u>	<u>Taux au</u> <u>21 décembre 1983</u>
CLASSE 1	8.33	9.38	10.38
Pileur Manoeuvre Ebuteur			
CLASSE 2	8.39	9.44	10.44
Entêteur Préposé à la cour Chariot élévateur intérieur 2500 lbs Aide chariot élévateur exté- rieur			
CLASSE 3	8.45	9.50	10.50
Préposé au chargement Préposé à l'att. et peinture Préposé à l'empileuse auto- matique Chariot élévateur intérieur 6000 lbs			
CLASSE 4	8.51	9.56	10.56
Mesureur			
CLASSE 5	8.62	9.67	10.67
Assistant "millwright"			
CLASSE 6	8.76	9.81	10.81
Chariot élévateur exté- rieur			

	<u>Taux à la</u> <u>signature</u>	<u>Taux au</u> <u>21 décembre 1982</u>	<u>Taux au</u> <u>21 décembre 1983</u>
CLASSE 7	8.92	9.97	10.97
Assistant "millwright" A-20 et A-20-A			
CLASSE 8	8.97	10.02	11.02
Classificateur licencié A-20-A			
CLASSE 9	9.02	10.07	11.07
Classificateur licencié A-20			
CLASSE 10	9.12	10.17	11.17
Classificateur licencié A-62			
CLASSE 11	9.60	10.65	11.65
"Millwright"			

N.B.: Lorsqu'un salarié est désigné par l'Employeur à titre de chef d'équipe, il recevra en plus du salaire régulier de sa classification, une indemnité additionnelle de 25¢ de l'heure.

1. "Millwrights" et assistants "millwrights" de la scierie:

a) les heures de travail seront telles que mentionnées au tableau 1 afin de permettre une meilleure répartition des heures consacrées à l'entretien de l'usine. Les heures qui figurent dans ces deux tableaux sont rénumérées à taux régulier, lequel inclus une compensation.

b) les équipes alternent toutes les semaines à reculons c'est-à-dire que l'équipe no. 2 remplace l'équipe no.1, l'équipe no.3 remplace l'équipe no.2, l'équipe no.1 remplace l'équipe no.3 et ainsi de suite.

c) les assistants "millwrights" devront posséder un minimum d'outils de bonne qualité.

2. Nettoyeur - huileur à la scierie:

La semaine normale de travail a été établie pour cette tâche et apparaît au tableau 2. Elle permet au préposé à cette tâche d'effectuer ce travail d'une façon plus sécuritaire et mieux accomplie. Les heures travaillées dans cette semaine normale sont rénumérées à taux régulier, lequel inclus une compensation.

3. Electriciens de la scierie et "millwrights" de l'usine de rabotage:

La semaine normale a été établie pour ces tâches et apparaît au tableau 3. Elle permet une meilleure répartition des heures consacrées à l'entretien de l'usine concernée. Les heures travaillées dans cette semaine normale sont rénumérées à taux régulier, lequel inclus une compensation.

TABLEAU 1 ANNEXE "C" I. Semaine normale des "millwrights" et
 assitants "millwrights" de la scierie

SEMAINE	EQUIPE	DIMANCHE	LUNDI	MARDI	MERCREDI	JEUDI	VENDREDI	SAMEDI
1	1	--	12-8	12-8	12-8	12-8	12-8	12-8
	2	-	-	8-4	8-4	8-4	8-4	8-4
	3	-	4-12	4-12	4-12	4-12	4-12	-
	4	-	8-4	8-4	8-4	8-4	8-4	8-4
2	1	-	4-12	4-12	4-12	4-12	4-12	-
	2	-	12-8	12-8	12-8	12-8	12-8	12-8
	3	-	-	8-4	8-4	8-4	8-4	8-4
	4	-	8-4	8-4	8-4	8-4	8-4	-
3	1	-	-	8-4	8-4	8-4	8-4	8-4
	2	-	4-12	4-12	4-12	4-12	4-12	-
	3	-	12-8	12-8	12-8	12-8	12-8	12-8
	4	-	8-4	8-4	8-4	8-4	8-4	-

TABLEAU 2 ANNEXE "C" 2. Semaine normale du nettoyeur - huileur à la scierie

SEMAINE	DIMANCHE	LUNDI	MARDI	MERCREDI	JEUDI	VENDREDI	SAMEDI
1	-	-	8-4	8-4	8-4	8-4	8-4
2	-	-	8-4	8-4	8-4	8-4	8-4
3	-	8-4	8-4	8-4	8-4	8-4	-

TABLEAU 3 ANNEXE "C" 3. Semaine normale des électriciens de la scierie
et des "millwrights" de l'usine de rabotage

SEMAINE	EQUIPE	DIMANCHE	LUNDI	MARDI	MERCREDI	JEUDI	VENDREDI	SAMEDI
1	1	-	-	12-8	12-8	12-8	12-8	12-8
	2	-	-	8-4	8-4	8-4	8-4	8-4
	3	-	4-12	4-12	4-12	4-12	4-12	-
	4	-	8-4	8-4	8-4	8-4	8-4	-
2	1	-	-	8-4	8-4	8-4	8-4	8-4
	2	-	4-12	4-12	4-12	4-12	4-12	-
	3	-	-	12-8	12-8	12-8	12-8	12-8
	4	-	8-4	8-4	8-4	8-4	8-4	-
3	1	-	4-12	4-12	4-12	4-12	4-12	-
	2	-	-	12-8	12-8	12-8	12-8	12-8
	3	-	-	8-4	8-4	8-4	8-4	8-4
	4	-	8-4	8-4	8-4	8-4	8-4	-

R E G L E M E N T S

Les présents règlements ont été acceptés après entente entre le Syndicat Canadien des Travailleurs du Papier, section locale 3057, et la Compagnie NORMICK PERRON INC., division La Sarre.

Les infractions suivantes pourraient être considérées suffisantes pour un renvoi immédiat:

1. Vol, dommage à la propriété de la Compagnie ou d'un employé d'une façon intentionnelle, blasphème et jeu à l'argent.
2. Un ralentissement ou arrêt de n'importe quelle partie de travail ou opération de la Compagnie lorsque c'est par négligence intentionnelle.
3. Prendre son travail lorsque sous l'effet de la boisson ou de la drogue.

Des avertissements seront donnés pour les infractions suivantes, ou après un ou plusieurs "lay-off", un renvoi pourrait devenir nécessaire:

1. Fumer dans les usines.
2. Absences trop fréquentes avec ou sans avertissement:
 - a) lorsqu'un employé aura manqué un quart sans avoir averti, à son retour, il devra se rapporter à son contremaître avant de prendre son quart.
 - b) la Compagnie pourra exiger un certificat de maladie d'un travailleur qui aura manqué un ou plusieurs quarts pour cause de maladie.
3. Mauvaise conduite, indifférence, négligence au travail, lenteur, tirailage, etc.
4. Retard au travail, abandon du travail durant les heures

d'ouvrage, sans permission. Les employés devront être à leur travail au coup de sifflet de départ. Pour le temps du repas, l'employé aura cinq (5) minutes après le deuxième sifflet pour se rendre à son travail et devra être prêt à travailler au troisième coup de sifflet.

5. Un employé qui se fait remplacer pour un quart ou une partie de quart, par un autre, devra au préalable avoir obtenu la permission de son contremaître.

6. Un employé qui veut venir visiter les usines en dehors de ses heures de travail devra en faire la demande soit au bureau ou au contremaître de l'usine, et il est entendu qu'aucun enfant de moins de 10 ans ne sera accepté dans les usines pour cause de sécurité.

7. Aucun outil ou autre équipement de la Compagnie ne sera employé pour usage personnel à moins d'une permission écrite des surintendants de la Compagnie.

8. Toutes blessures devront être rapportées au contremaître sur le même quart qu'elles se sont produites afin de simplifier et d'accélérer les procédures.

9. Aucune bouteille, boîte métallique, boîte à lunch ne pourront être apportées dans les usines. Cependant, une légère collation sera permise.

10. La Compagnie entend coopérer avec le Comité de collaboration de l'Union quant à la sécurité et à la propreté dans les usines et sévira dans les cas graves ou sur l'instance de l'Union.

11. Chaque employé est tenu de poinçonner sa carte de temps lui-même et non par d'autres employés.

12. Intimidations, menaces et propos violents envers les autres employés, les contremaîtres ou toutes autres personnes de la direction.

REGLEMENTS DE SECURITE

Sans limiter la généralité de ce qui suit, les présents règlements ont été acceptés après entente entre le Syndicat Canadien des Travailleurs du Papier, section locale 3057 et l'employeur NORMICK PERRON INC. , et sont sujets aux mesures disciplinaires de l'Article 16 de la présente convention:

1. Vous devez porter tous les articles de sécurité exigés par la loi, entre autre le chapeau, les protècte-tympan, les chaussures, les gants, lunettes et masques pour les soudeurs, limeurs, mécaniciens, millwright, etc.
2. Vous devez travailler en étant toujours conscient de votre sécurité et celle des autres.
3. Vous devez rapporter immédiatement à votre contremaître toute condition que vous jugez dangereuse pour votre sécurité et celle des autres.
4. Vous devez rapporter immédiatement à votre contremaître tous les accidents, même mineurs.
5. Vous devez garder votre endroit de travail sécuritaire.
6. Vous devez verrouiller la console de votre machine avant d'effectuer des vérifications, réparations ou du nettoyage.
7. Vous devez vous assurer qu'il n'y a aucun danger pour les autres avant de mettre en marche votre machine, convoyeur ou transfert.
8. Vous devez débrancher les outils électriques portatifs avant de changer scies, meules ou mèches.

9. Vous devez vous assurer d'avoir reçu les directives de sécurité de votre contremaître avant de commencer à faire un nouveau travail qui ne vous est pas familier.

10. Il est interdit d'enlever ou de détériorer les affiches de sécurité.

11. Il est interdit d'ouvrir le couvert d'une machine en marche, ni réparer ou nettoyer une machine, un convoyeur ou transfert en marche ou sans ses gardes de sécurité.

12. Il est interdit de changer de poste de travail sans autorisation de votre contremaître.

13. Il est interdit de vous servir d'une machine ou d'outillage inhabituel sans l'autorisation de votre contremaître.

14. Il est interdit de jouer, courir, crier, faire sursauter ou taquiner vos compagnons de travail.

15. Il est interdit de passer sur des convoyeurs ou transfert en marche.

16. Il est interdit d'actionner ou déplacer des extincteurs sans raison valable.

17. Il est interdit de porter des vêtements amples ou dangereux. Les cheveux longs devront être retenus par un filet à l'intérieur de votre chapeau de sécurité, si c'est dangereux.

18. Il est interdit de travailler avec des outils défectueux.

19. Il est interdit de placer des outils ou objets à des endroits où ils peuvent tomber et causer des blessures.

20. Il est interdit en tout temps de se servir de l'air comprimé pour nettoyer ses vêtements. Pour le nettoyage des machines, la pression ne doit pas être supérieure à trente (30) livres au pouce carré.

21. Il est interdit de monter comme passager sur un camion à fourches, tracteurs ou boîte de camion.

22. Il est interdit aux salariés de circuler sur le terrain de l'employeur avec leur véhicule à une vitesse supérieure à vingt (20) kilomètres/heure.

23. A la demande de l'employeur, tout employé devra se soumettre aux différents examens médicaux qui pourraient être exigés, le tout selon les dispositions de la Loi.

24. Le Syndicat coopère à maintenir la sécurité et la propreté dans l'usine et l'Employeur sévira dans les cas graves.

Ces règlements peuvent être modifiés après entente entre les parties.

ANNEXE "F"

PLAN D'ASSURANCE-GROUPE DE LA COMPAGNIE

Assurance-Vie:

- \$10,000 plus perte accidentelle de la vie et de membres 24 heures par jour	\$ 4.50
- personne à charge \$4,000 - \$2,000	1.00

Assurance Salaire:

- court terme: \$150 par semaine (non-taxable) de la 15ième journée, pour 52 semaines	6.90
- long terme: \$500 par mois plus RRQ (non-taxable) de la 53ième semaine à 65 ans	11.05

Assurance Maladie:

- chambre semi-privée 100%	
- autres frais à 100% après franchise annuelle \$25 célibataire - \$50 marié	
- chiropraticien \$10 la visite/20 visite par famille	
Célibataire	3.14
Marié	10.70

COUT MENSUEL	Célibataire	\$25.59
	Marié	\$34.15

N.B.: L'employeur défraiera 50% de la prime.

LETTRE D'ENTENTE

entre

ACCREDITATION SCIAGE RABOTAGE

NORMICK PERRON INC., DIVISION LA SARRE

et

LE SYNDICAT CANADIEN DES TRAVAILLEURS

DU PAPIER LOCAL 3057

Les opérateurs de machinerie lourde et les opérateurs de camion, normalement affectés à la scierie ou au rabotage, seront autorisés à travailler dans la cour du contreplaqué et panneaux gaufrés pour y manoeuvrer du bois brut, du bois d'oeuvre, des panneaux ou pour du nettoyage.

L'ATELIER D'USINAGE, LE GARAGE ET L'ENTRETIEN DES BATISSES:

Le personnel affecté à ces tâches sera disponible pour travailler à la scierie ou au rabotage dans leur spécialité selon les besoins. La machinerie et l'équipement de l'usine de sciage et de l'usine de rabotage pourront être réparés, fabriqués ou modifiés à l'emplacement même de ces ateliers.

Il ne devra y avoir aucune interruption des opérations occasionnée par des différends de juridiction entre le syndicat et les syndicats représentant les corps de métiers.

L'atelier d'usinage, le garage et ses dépendances, l'atelier de l'entretien des bâtisses ainsi que l'équipement et l'outillage demeureront disponibles en tout temps pour la réparation et l'entretien de l'équipement et de la machinerie de l'usine de sciage et de l'usine de rabotage, même si les opérations aux usines de contreplaqué et panneaux gaufrés ainsi que les départements mentionnés sont arrêtés pour quelques raisons que ce soient.

LA SARRE, le 1er février 1982.

NORMICK PERRON INC., DIVISION LA SARRE,
par:

Dale J.
James W. [unclear]

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

Jean-Marc [unclear]
Jean-Marc [unclear]
Hubert Simard
Claude [unclear]

LETTRE D'AMENDEMENT

ENTRE

SYNDICAT CANADIEN DES TRAVAILLEURS DU PAPIER
SECTION LOCALE 3057
CI-APRES APPELE "LE SYNDICAT"

ET

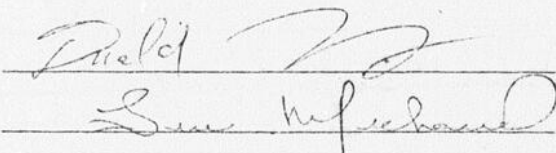
NORMICK PERRON INC., DIVISION LA SARRE,
LA SARRE, P.Q.
CI-APRES APPELEE "L'EMPLOYEUR"

LESQUELS CONVIENNENT DE CE QUI SUIT:

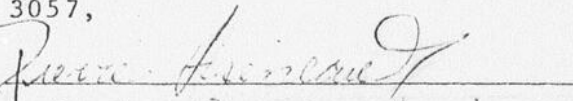
Lorsque des employés occupant le même poste de travail seront requis pour faire du surtemps, l'employeur répartira dans la mesure du possible, ce surtemps de la façon suivante: Ces salariés seront avisés à tour de rôle à mesure que les occasions se présenteront. Advenant qu'un de ces salariés ne soit pas intéressé à faire du surtemps, ce dernier devra aviser l'employeur quant il sera intéressé à en faire. Ceci ne s'appliquera pas dans les cas de vidanges des bassins et du brûleur et les opérations de nettoyage.

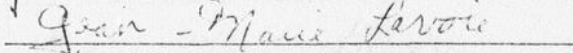
EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à La Sarre, P.Q., ce 1er février 1982.

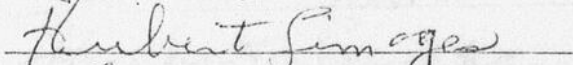
NORMICK PERRON INC., DIVISION LA SARRE,
par:

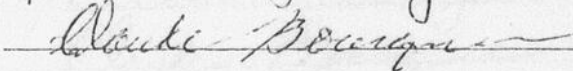


LE SYNDICAT CANADIEN DES TRAVAIL-
LEURS DU PAPIER, SECTION LOCALE
3057,









LETTRE D'ENTENTE

ENTRE:

NORMICK PERRON INC., DIVISION LA SARRE,
et

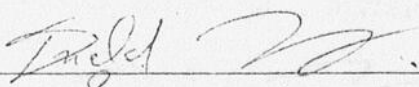
LE SYNDICAT CANADIEN DES TRAVAILLEURS
DU PAPIER, SECTION LOCALE 3057.

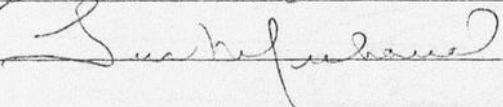
Les parties désignent dans les soixante (60) jours de la signature de la convention collective, leurs représentants à un comité paritaire formé d'au plus quatre (4) représentants de chacune des parties.

Ce comité a pour mandat d'étudier l'opportunité d'appliquer une procédure d'affichage permanent ou de présélection.

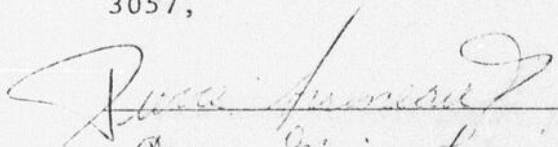
LA SARRE, le 1er février 1982.

NORMICK PERRON INC., DIVISION LA SARRE,
par:





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



Jean-Marc Lavoie

Herbert Simoes

Claude Bourgeois

LETTRE D'ENTENTE

ENTRE:

NORMICK PERRON INC., DIVISION LA SARRE,

ET

LE SYNDICAT CANADIEN DES TRAVAILLEURS
DU PAPIER, SECTION LOCALE 3057.

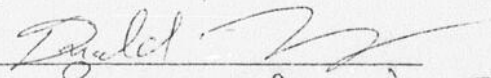
Les parties ci-dessus mentionnées déclarent avoir signé ce jour une convention collective en vigueur jusqu'au 1er septembre 1984.

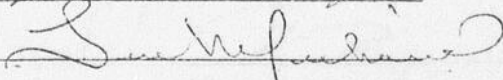
Les parties déclarent en outre avoir convenu de ce qui suit, hors convention:

Tous les salariés régis par la présente convention et qui étaient à l'emploi de l'employeur en date du 28 mai 1981, recevront rétroactivement au 1er janvier 1981 et jusqu'au 28 mai 1981 inclusivement, un montant forfaitaire calculé sur une base de \$ 0.75 l'heure pour toutes les heures travaillées à taux régulier depuis la dernière date d'engagement à partir du 1er janvier 1981.

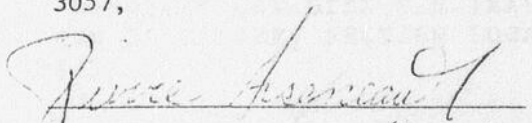
LA SARRE, le 1er février 1982.

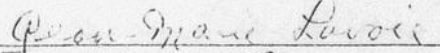
NORMICK PERRON INC., DIVISION LA SARRE,
par:

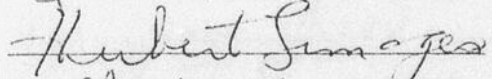


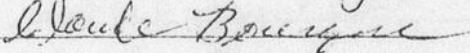


LE SYNDICAT CANADIEN DES TRAVAIL-
LEURS DU PAPIER, SECTION LOCALE
3057,









LETTRE D'ENTENTE

ENTRE:

NORMICK PERRON INC., DIVISION LA SARRE,

ET


LE SYNDICAT CANADIEN DES TRAVAILLEURS
DU PAPIER, SECTION LOCALE 3057.

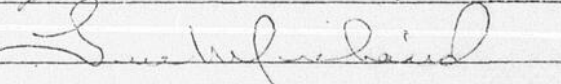
Lorsqu'un poste devient vacant à l'usine de sciage ou à l'usine de rabotage et s'il n'y a aucune candidature provenant de ces usines, les salariés des usines de panneaux gaufrés ou de contreplaqué à l'emploi de la compagnie le 28 mai 1981 et travaillant sur quatre (4) équipes, auront la priorité avant de recruter de nouveaux salariés à l'extérieur de l'unité de négociation. La date de transfert de ces salariés servira de point de départ pour le nouveau calcul de l'ancienneté. Cependant, l'ancienneté originale sera considérée pour les dispositions relatives aux vacances seulement.

Le poste vacant sera accordé selon les dispositions de l'article 11.

LA SARRE, le 1er février 1982.

NORMICK PERRON INC., DIVISION
LA SARRE,
Par:





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

