

J. E. Therrien Inc

Ministère du Québec du commissaire du travail		DÉPÔT		Dépôt N°: <u>04491-7</u> 0201167	
Je certifie que le Commissaire Général du Travail a reçu ce document, suivant l'article 72 du code du travail, le document ci-dessous				<input checked="" type="checkbox"/> Certificat accordé <input type="checkbox"/> Dépôt refusé	
Objet		Signature		Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances	
<input type="checkbox"/> Nouvelle convention <input checked="" type="checkbox"/> Renouvellement <input type="checkbox"/> Entente <input type="checkbox"/> Autres				M-8992-05	
Date	Signature	Reception	Durée	Du	Au
	82-01-18	82-01-25		82-01-01	84-12-31
				Nombre de salariés régis par la convention collective	
				220	
Association			Employeur		
<input checked="" type="checkbox"/> Déposant Syndicat Canadien des travail- leurs du papier, sect. loc.3057 Att.: M. François Lemieux 467, 1ère Rue Ouest, suite 6 Amos, Qué J9T 2M5			<input type="checkbox"/> Déposant J.E. Therrien Inc 801, 7ième Rue Ouest Amos, Qué J9T 3A5		
Unité de négociation					
"Tous les salariés au sens de la Loi, à l'exception des employés de bureau"					
Région		Activité		Affiliation	
08-03		2513 (5)		7	
Votre dépôt n'est pas conforme sur le(s) point(s) suivant(s) et vous est par conséquent retourné					
1 <input type="checkbox"/> 2 <input type="checkbox"/> 3 <input type="checkbox"/> 4 <input type="checkbox"/> 5 <input type="checkbox"/> 6 <input type="checkbox"/> 7 <input type="checkbox"/> 8 <input type="checkbox"/> 9 <input type="checkbox"/> 10 <input type="checkbox"/> 11 <input type="checkbox"/> Voir au verso pour les codes					
Remarques					
Dans votre dossier au Ministère, le nom du syndicat est: Syn- dicat Canadien des Travailleurs du papier (FTQ CTC). Il y au- rait lieu d'indiquer tout changement pour éviter toute erreur administrative. Merci					
Pour le commissaire général du travail					
Signature				Date	
<i>Rosette David</i>				82-01-29	
Pour renseignements					
<input type="checkbox"/> 425, St-Amable, Québec G1R 4Z1 — 643-4970			<input checked="" type="checkbox"/> 255 est, rue Crémazie, Montréal H2M 1L5 — 873-4357		

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

ENTRE

J.E. THERRIEN INC.

Scierie - Usine de rabotage -
Usine de tronçonnage

Amos, Abitibi-Ouest, Québec.

ET

SYNDICAT CANADIEN
DES TRAVAILLEURS DU PAPIER,
SECTION LOCALE 3057

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 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 en date du 29 octobre 1979, comme agent négociateur pour représenter tous les salariés au sens du Code du Travail, à l'exception des contremaîtres, des employés de bureau, en conformité avec l'accréditation aux fins de conclure une convention collective de travail.

2.02 Pour être considéré comme surveillant ou contre-maître, un salarié doit, dans l'exercice de ses fonctions, répondre aux exigences suivantes:

- a) avoir continuellement la responsabilité d'une section de l'opération;
- b) pouvoir autoriser ou faire des recommandations pertinentes quant à la promotion, la mise en disponibilité ou le licenciement 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 à certaines tâches couvertes par la convention, il est entendu qu'en aucun cas tel travail de contremaître ne sera de nature à remplacer un salarié ou encore de nature 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 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

5.01 SEMAINE NORMALE DE TRAVAIL

a) La semaine normale de travail sera de quarante-cinq (45) heures réparties comme suit:

Equipe de jour

du lundi au vendredi: de 7h à 17h, avec arrêt d'une heure pour le repas.

Equipe de nuit

du lundi soir au samedi matin: de 19h à 5h, avec arrêt d'une heure pour le repas de nuit.

b) L'employeur pourra opérer sur trois (3) quarts de travail une partie ou la totalité des usines comprises dans l'unité de négociation. La cédule, le nombre d'heures ainsi que le salaires devront cependant faire l'objet d'une entente entre les parties avant la mise en application de ces trois (3) quarts de travail.

5.02 SURTEMPS

a) Les salariés reçoivent taux et demi de leur salaire régulier pour tout le temps autorisé qu'ils travaillent ainsi qu'il suit:

au delà des heures de la journée normale de travail;

le samedi;

lors de n'importe quel congé statutaire en plus de leur paie de congé;

.../4

les gardiens ne sont pas éligibles au surtemps sauf lors de congés statutaires où ils reçoivent taux et demi de leur salaire régulier, s'ils travaillent, en plus de leur paie de congé, selon leurs heures habituelles de travail comme gardien.

b) Les salariés reçoivent taux double de leur salaire régulier pour tout le temps autorisé qu'ils travaillent le dimanche (sauf les gardiens).

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

c) Dans l'attribution du temps supplémentaire, l'employeur tiendra compte du désir du salarié ayant manifesté son désintéressement.

Cependant, s'il n'y a pas suffisamment de salariés disponibles, le salarié désigné par l'employeur et exécutant normalement le travail sera tenu de faire le temps supplémentaire demandé.

5.03 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 une demi (1/2) journée 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 les cas fortuits suivants: foudre, feu, ouragan, panne d'électricité de l'hydro-Québec.

b) L'employeur devra notifier le 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 et ce à condition que l'employeur puisse avertir le salarié par téléphone.

5.04 ALTERNANCE DES EQUIPES

a) Chaque semaine, les équipes de jour alternent avec les équipes de nuit. Ainsi, une équipe travaillant de jour pendant une semaine travaillera la nuit la semaine suivante, et reprendra le travail de jour à la troisième semaine et ainsi de suite.

b) Lorsque les salariés reviennent de vacances, ils

reprennent l'horaire qui était en vigueur lors de leur départ, c'est-à-dire qu'ils travailleront sur l'équipe de jour s'ils ont fait leur semaine de nuit avant leur départ pour 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

Il y aura un arrêt de quinze (15) minutes le matin à 9h30 et l'après-midi à 15h pour permettre aux salariés de prendre un repos. L'employeur se réserve le droit, s'il y a arrêt pour quelque raison que ce soit entre 9h15 et 9h30 et 14h45 et 15h, de considérer un tel arrêt comme période de repos.

Cette même période de repos est accordée à l'équipe de nuit à 21h30 et 3h, aux mêmes conditions que le jour.

5.06 INDEMNITE DE RAPPEL

Tout salarié qui retourne chez lui après avoir fait 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 de sa classification.

ARTICLE 6 - SALAIRES

6.01 Il est convenu qu'aucun salarié travaillant à l'heure 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, à quinze (15) minutes près, pour le compte de l'employeur, conformément aux taux mentionnés aux Annexes "A", "B" et "C" qui font partie intégrante de la présente convention.

6.03 a) Si un salarié est temporairement affecté à une

tâche comportant un taux de rémunération inférieur à son taux de rémunération ordinaire, il conserve le taux de sa tâche normale.

b) Si un salarié est temporairement affecté à 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.

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

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

6.06 PAIE

Les salariés reçoivent leur paie toutes les semaines, par chèque, le deuxième jeudi, à compter de 10h, qui suit la fin de semaine précédente de travail. Si le jour de paie est un jour chômé, la paie aura lieu le jour précédent. Les détails suivants devront être communiqués aux salariés avec leur paie:

1. le nom 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'heure 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;

.../7

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 aux salariés;
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 Toute nouvelle machine apportée dans l'usine et qui apporte un surcroît substantiel de travail, en affectant un ou plusieurs salariés, entraînera automatiquement une révision des tâches et des salaires pour les salariés concernés, sujet aux prévisions de la clause 6.05 de la présente convention.

6.09 Tous les salariés régis par la présente convention payés à taux horaire et hebdomadaire recevront une augmentation générale de salaire correspondant à:

\$ 0.60 le 1er janvier 1982

\$ 0.15 le 1er juillet 1982

\$ 0.85 le 1er janvier 1983

11.5% le 1er janvier 1984

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 dès leur embauchage.

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 les droits d'entrée.

7.04 Le syndicat avise par écrit l'employeur du montant de la cotisation mensuelle et/ou des droits d'entrée à prélever de la première paie de chaque mois sur le salaire de chaque salarié dont l'occupation est régie par la présente convention. Si le montant de la retenue et/ou des droits d'entrée doit être modifié, le syndicat en avise l'employeur, par écrit, deux (2) semaines avant l'entrée en vigueur du nouveau taux.

7.05 La remise mensuelle des cotisations syndicales et du droit d'entrée se fait par courrier adressé au syndicat au plus tard le 15 du mois suivant et l'employeur fournit en même temps au syndicat un relevé indiquant pour chaque mois le montant total des retenues ainsi que la liste, par ordre alphabétique, de chacun des salariés à qui les déductions ont été faites, avec le montant de la cotisation payée par chaque salarié, son taux de salaire et son numéro d'assurance sociale.

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 total de cotisation syndicale.

7.08 Conformément à l'Article 50 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 ou avec l'aide directe ou indirecte de son employeur ou d'une personne agissant pour ce dernier, à une activité contre l'association accréditée.

ARTICLE 8 - REPRESENTATION SYNDICALE

8.01 Le syndicat choisira parmi les salariés membres un Comité Syndical, pour l'ensemble des opérations, composé de trois (3) membres, dont l'un agira comme porte-parole. De plus, le syndicat pourra nommer un délégué syndical par équipe de travail, pour chaque usine, c'est-à-dire l'usine de sciage, l'usine de rabotage, et l'usine de tronçonnage.

8.02 Un salarié, pour pouvoir être membre du Comité Syndical, doit avoir acquis son statut de salarié régulier, c'est-à-dire avoir complété au moins trente (30) jours de travail cumulatifs en dedans de trois (3) mois.

8.03 Le syndicat devra communiquer à l'employeur les noms des membres du Comité Syndical ainsi que des délégués syndicaux et le tenir au courant des changements de ces membres 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 a) Il est entendu que les membres du Comité Syndical ont des devoirs à remplir à titre de salariés 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 ils devront se rapporter également au contremaître dès leur retour au travail. Le contremaître ne refusera pas de telles demandes sans raisons valables.

b) Il est entendu que les délégués syndicaux ont des devoirs à remplir au service de l'employeur. Ils représentent les salariés dans l'usine où ils travaillent et ne peuvent s'absenter de l'usine durant les heures de travail pour activité syndicale. Toutefois, ils peuvent discuter d'un grief avec leur contremaître. Les délégués syndicaux peuvent également être nommés membres du Comité Syndical.

c) Il est entendu que les membres du Comité Syndical pourront se rendre sur les terrains de l'employeur durant la journée normale de travail.

8.05 Le syndicat fournira à l'employeur une liste de ses représentants 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 du syndicat 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 présenter leur carte de membre du syndicat s'il y a lieu.

ARTICLE 9 - PROCEDURE DES GRIEFS

9.01 PREMIERE ETAPE

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 ou des droits de gérance, le salarié accompagné ou non de son délégué syndical concerné devra en discuter verbalement avec son surveillant immédiat et, dans les quinze (15) jours suivant les faits qui ont donné naissance au grief, devra lui-même ou par son représentant du Comité Syndical le présenter, par écrit, au surintendant ou son représentant, s'il n'a pas déjà été réglé.

DEUXIEME ETAPE

Si le surintendant ou son représentant ne peut régler le grief de façon satisfaisante dans les six (6) jours après qu'on le lui a présenté, le représentant du syndicat (ou son représentant) soumet le grief au gérant de l'employeur (ou son représentant) dans les cinq (5) jours qui suivent. Au cours de ces délais, une rencontre pourra avoir lieu entre le représentant de l'employeur et le représentant du syndicat, ainsi que le porte-parole du Comité Syndical et les personnes impliquées, afin de tenter de régler le grief.

9.02 Si le gérant de l'employeur (ou son représentant) ne peut régler le grief de façon satisfaisante dans les cinq (5) jours suivants, ce grief pourra être soumis à l'arbitrage.

9.03 TROISIEME ETAPE (ARBITRAGE)

Tout grief concernant l'interprétation ou une prétendue violation de la présente convention ou de tout autre amendement subséquent à la convention ou des droits de gérance peut être posté à l'arbitrage par l'une ou l'autre des parties de la manière prévue ci-après, dans les quinze (15) jours qui suivent la réception par le syndicat de la décision rendue ou de

.../11

l'expiration du délai prévue à la clause 9.02.

9.04 La partie qui désire soumettre un litige à l'arbitrage transmet à l'autre 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 quinze (15) 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, un arbitre choisi par le syndicat et d'un troisième arbitre qui agit comme président et qui est choisi par les deux autres arbitres.

9.07 a) Au cas où les deux 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 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 part égale 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 matière disciplinaire ou de congédiement, le tribunal d'arbitrage a le pouvoir de maintenir la sanction imposée, l'annuler, la modifier et/ou rendre toute décision jugée équitable dans les circonstances, y compris le remboursement de tout ou partie du salaire et autres avantages perdus s'il y a lieu en tenant compte toutefois des gains que le salarié a pu gagner ailleurs dans l'intervalle.

9.11 Les samedis, les dimanches, les jours de fête 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 mentionnées 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 l'employeur dans les vingt (20) jours suivants les faits qui ont donné naissance au grief. 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.

9.13 La procédure du règlement des griefs ne peut avoir comme résultat de priver un salarié de son droit de discuter de ses problèmes personnellement avec n'importe lequel représentant de l'employeur.

ARTICLE 10 - ANCIENNETE

10.01 ANCIENNETE

Le mot "ancienneté" désigne le nombre d'années de service continu d'un salarié depuis son embauche.

10.02 PERTE DE L'ANCIENNETE

Pour toutes les fins de la présente convention, on considère qu'il y a perte d'ancienneté et interruption de service:

- a) si le salarié est congédié pour une cause juste et suffisante;

- b) s'il quitte de lui-même le service de l'employeur;
- c) s'il refuse une offre d'emploi dans son occupation lors d'un rappel cependant, lors d'une mise-à-pied massive le salarié pourra refuser une telle offre d'emploi sans perte d'ancienneté si la durée prévue n'est pas pour plus de vingt (20) jours ouvrables;
- d) s'il fait défaut de donner suite à un avis de rappel au travail dans le délai et selon les modalités prévues à la clause 11.06 ci-après;
- e) après une mise en disponibilité de dix-huit (18) mois et plus;
- f) après une absence pour maladie ou accident non indemnisable de vingt-quatre (24) mois et plus;
- g) s'il s'absente de l'usine plus de deux (2) jours ouvrables consécutifs sans permission ou avertissement, exception faite d'une communication impossible.

10.03 a) En cas d'absence lors d'arrêts temporaires, le salarié continue d'accumuler son ancienneté pour une durée maximale de six (6) mois.

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;

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.

d) L'employeur fera tout en son possible pour réintégrer un salarié accidenté indemnisable ou non (alors qu'il était au service de l'employeur) en autant qu'il ait les capacités pour accomplir un travail au sein d'une usine, comme le ferait normalement tout autre salarié.

e) Si à la suite de 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 salarié mis-à-pied.

10.04 L'employeur accorde un permis d'absence sans solde à tout salarié qui devient représentant syndical à plein temps pour le Syndicat Canadien des Travailleurs du Papier pour une période maximale de trois (3) mois. Un avis d'une (1) semaine devra être donné à l'employeur. Le salarié continue d'accumuler son ancienneté.

10.05 a) Un nouveau salarié est en période d'essai jusqu'à ce qu'il ait complété trente (30) jours de travail cumulatifs en dedans de trois (3) mois. À la fin de cette période, l'ancienneté du salarié est établie et devient effective à compter de 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 des griefs relativement à son congédiement, mais dans les autres cas de plainte, il peut se prévaloir des conditions de l'Article 9.

b) Toute personne embauchée comme étudiant entre le 1er avril et le 30 septembre, et désirant demeurer à l'emploi de l'employeur devra terminer son emploi temporaire et être réembauché comme salarié régulier.

10.06 Un salarié qui, après avoir été promu à une fonction non couverte par la présente convention, se voit de nouveau confier une fonction couverte par ladite convention, reprend son rang sur la liste d'ancienneté comme s'il y était toujours apparu, à la condition qu'il ne soit pas plus de trois (3) mois en dehors de l'unité de négociation. Après cette période, l'ancienneté accumulée comme salarié ne compte plus.

10.07 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 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 considéré comme définitive par les deux parties trente (30) jours après sa réception par le syndicat et de l'affichage de cette liste dans chacune des usines concernées, 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 l'ancienneté sur la liste.

ARTICLE 11 - MOUVEMENT DE MAIN D'OEUVRE

11.01 a) L'employeur reconnaît le principe de l'ancienneté. Dans les cas de promotion, mutation, mise-à-pied temporaire, et rappel au travail, l'ancienneté est le facteur déterminant lorsque tous les facteurs qui constituent l'habileté et la compétence sont égaux.

b) L'usine de sciage, l'usine de rabotage et l'usine de tronçonnage sont considérées comme trois (3) usines différentes pour les fins de mouvement de main d'oeuvre. Toutefois, si un salarié est transféré d'une usine à une autre, il ne perd pas son ancienneté accumulée au service de l'employeur.

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

d) 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, sujets aux dispositions des paragraphes 11.01 a) et b) ci-dessus, dans la mesure où ils ont l'habileté et la compétence normalement requise et remplissent les exigences de l'emploi.

b) Les nouveaux emplois et les emplois vacants seront affichés par l'employeur, au tableau d'affichage dans l'usine concernée 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 de l'emploi;
2. la qualification et les exigences normalement requises;
3. l'endroit;

4. le taux de salaire.

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

d) Dans le cas d'aucune candidature au poste vacant ou nouveau au sein d'une usine, l'emploi vacant ou nouveau devient disponible pour les salariés des autres usines, en autant qu'il s'agisse d'une promotion et sera affiché tel que stipulé ci-haut.

e) L'emploi vacant est comblé à même le groupe de candidats qui rencontrent les exigences normalement requises, selon les dispositions de la clause 11.02 a) de cette convention. Ces salariés ont alors droit à un essai de cinq (5) jours pour prouver leur compétence à effectuer la tâche ou une période plus longue après entente mutuelle. Un salarié jugé inapte par l'employeur à occuper le poste, ou qui désire retourner à son ancien emploi peut le faire, sans perte d'ancienneté. Dans un tel cas, il ne pourra poser sa candidature sur un autre poste, avant l'écoulement d'une période de quatre (4) mois.

f) 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 quatre (4) mois, sauf les cas spéciaux, ou la promotion du salarié entraînerait une augmentation de salaire, ou après entente entre les parties.

g) 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 f) qui précède ne s'appliquent pas.

11.03 A moins de circonstances imprévisibles, les salariés devant être mis en disponibilité en sont avisés par l'employeur une (1) semaine à l'avance.

11.04 REDUCTION DE PERSONNEL

a) Lorsque l'employeur réduit son personnel à cause d'une réduction de production en enlevant une ou plusieurs équipes de travail, ou pour tout autre cause, il est entendu que les salariés déplacés par suite de cette réduction de personnel conserveront leur taux de salaire réel pour une

période maximale de douze (12) mois tant qu'ils demeureront au service de l'employeur.

b) Lors de mise à pied ou de réduction de personnel, un salarié pourra, sans perte d'ancienneté ou d'autres avantages, refuser un poste autre que dans sa classification.

c) Lors d'une mise à pied à un poste donné, le salarié concerné peut demander de déplacer un salarié ayant moins d'ancienneté dans l'usine concerné, en autant qu'il puisse remplir les exigences normales de la tâche, de façon immédiate et que ce soit une tâche qu'il ait déjà accomplie.

11.05 Les salariés désirant quitter leur emploi doivent en aviser l'employeur deux (2) jours à l'avance, sinon les montants qui leur sont dus leur seront remis une semaine plus tard que les délais prévus à la clause 6.07.

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

1. 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 trois (3) 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;

2. Par téléphone ou tout autre moyen de communication, si une situation exceptionnelle se présente et exige un moyen de communication plus expéditif. Cependant, si un salarié n'a pu être rejoint et seulement s'il s'agit d'un rappel massif effectué à la suite d'une réduction de personnel prévue à l'Article 11.04 a), il sera alors avisé selon la procédure écrite.

11.07 Dans le cas de diminution des opérations ou de mise en disponibilité temporaire, l'employeur consent à garder à son emploi le porte-parole du Comité Syndical, à condition que celui-ci puisse faire le travail.

11.08 La réparation et l'entretien sur les machines de l'employeur est fait généralement par les salariés préposés à cette fin comme mécaniciens d'entretien, assistants-mécaniciens d'entretien, soudeurs, machinistes, électriciens, et lorsque nécessaire de préférence par les opérateurs. Ils sont alors rémunérés en conformité avec la clause 5.02 de la présente convention.

Cependant les salariés apparaissant sur la liste qui a été fournis au syndicat par l'employeur en date du 29 février 1980, concernant cette clause, et qui n'ont pas changés de poste de travail, conserveront leur préférence d'effectuer l'entretien journalier ou périodique selon le cas sur leur machine, et continueront d'être rémunérés sur la même base qui existait avant la signature de cette convention.

11.09 En ce qui concerne le travail fait le samedi, plus précisément l'entretien des machines, l'employeur devra préférentiellement prendre les opérateurs pour aider le mécanicien d'entretien si nécessaire.

ARTICLE 12 - VACANCES ET CONGES PAYES

12.01 PAIE DE VACANCES

Tout salarié régi par la présente convention a droit à des vacances annuelles payées sur la base de ses gains bruts gagnés au cours de la période s'étendant du 1er mai d'une année au 30 avril de l'année suivante, selon la base suivante:

<u>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%

12.02 a) L'employeur pourra arrêter la production de ses usines pour une période de deux (2) semaines consécutive entre le dernier lundi de juin et le 15 août pour permettre aux salariés de prendre leurs vacances. L'employeur avise alors les salariés au plus tard le 1er avril de la date de fermeture. Cette date peut être changée du consentement des parties.

b) S'il y a une fermeture pour fins de vacances les salariés qui sont affectés spécialement à la maintenance ne pourront prendre leurs vacances pendant cette période. Ces derniers feront connaître leur choix de vacances par ordre

d'ancienneté au plus tard le 1er mai sur une liste prévue à cet effet.

c) S'il y a une fermeture pour fins de vacances les salariés qui ont droit à plus de deux (2) semaines de vacances et qui désirent prendre la troisième et/ou la quatrième semaine feront connaître leur choix par ordre d'ancienneté au plus tard le 1er de mai sur une liste prévue à cet effet.

d) s'il n'y a pas de fermeture pour fins de vacances les salariés feront connaître leur choix par ordre d'ancienneté au plus tard le 1er de mai sur une liste prévue à cet effet.

e) Relativement aux Articles 12.02 b), c) et d) les périodes de vacances seront accordées à tour de rôle en tenant compte des choix exprimés par les salariés, de leur ancienneté et des besoins de l'entreprise pour la bonne marche des opérations. Cependant pour l'application de l'Article 12.02 d) basé sur le total de semaines de vacances à être prises annuellement par les salariés de chacune des équipes de chaque usine, un minimum mathématique de salariés ne faisant pas partie de la même classification (autant que possible) pourront prendre leurs vacances en même temps au cours de la période s'étendant entre le lundi le plus proche du 15 juin et le samedi le plus proche du 15 septembre.

f) Le programme de vacances annuelles sera affiché dans chacune des usines au plus tard le 15 mai.

12.03 DATE DU PAIEMENT

a) Une semaine avant son départ pour ses vacances, le salarié recevra l'indemnité due pour sa période de vacances. Le calcul de ses déductions se fera selon le nombre de semaines de vacances auxquelles il a droit et ce, sur un chèque autre que son chèque de paie régulier.

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 FETES CHOMEES ET PAYEES

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

La veille du Jour de l'An;
le Jour de l'An;
le lendemain du Jour de l'An;
le lundi de Pâques;
la St-Jean Baptiste;
la Confédération;
la Fête du Travail;
l'Action de Grâces;
la Veille de Noel;
Noel;
le lendemain de Noel

1 congé flottant: (Ce dernier congé sera pris après entente avec l'employeur, à tour de role par ordre d'ancienneté, tenant compte du choix des salariés et des besoins de l'entreprise pour la bonne marche des opérations. Ce congé ne peut cependant pas être pris consécutivement à la période de vacances annuelle. Si un salarié n'a pas pris son congé au 1er novembre 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.)

b) Tout jour de fête chômée et payée sera pris de la même façon dans toutes les usines.

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

c) Pour avoir droit aux congés chômés et payés, le salarié doit avoir acquis son statut de salarié régulier, c'est-à-dire avoir complété au moins trente (30) jours de travail cumulatifs en dedans de trois (3) mois, avoir travaillé la journée ouvrable complète qui précède et la journée ouvrable complète qui suit immédiatement la fête. Le salarié absent moins d'un (1) mois pour cause de maladie reconnue, accident indemnisable, ainsi qu'en 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.

d) Si l'un ou l'autre de ces congés tombe dans la semaine de vacances du salarié, celui-ci bénéficiera d'une journée supplémentaire chômée et payée consécutivement à sa période de vacances.

e) Si un jour de fête tombe dans une période d'arrêt ou de diminution des opérations d'une durée moindre d'un (1) mois, dont les salariés ne sont pas responsables, ils recevront la rémunération de ces jours de fête à la première paie qui suivra leur retour au travail.

12.05 CONGES DE DECES

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 précédant 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.

12.06 CONGES SPECIAUX

a) L'employeur accorde, à pas plus de trois (3) salariés à la fois par usine 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.

b) Tout en ne dérangeant pas la marche des opérations, l'employeur pourra accorder à tout salarié, désirant s'absenter pour vaquer à ses occupations personnelles, un permis d'absence sans paie pour une durée ne dépassant pas un (1) mois. Ce congé ne sera pas refusé sans raison valable. Le salarié doit s'adresser à son contremaître immédiat ou son remplaçant pour obtenir un tel congé et son ancienneté continue de s'accumuler. Un avis d'une (1) semaine devra être donné en indiquant les raisons.

c) Tout salarié ayant complété sa période de probation aura droit à une journée chômée et payée lors de la naissance de son enfant, s'il s'agit d'un jour ouvrable.

d) Tout salarié ayant complété sa période de probation aura droit à une journée chômée et payée lors de son mariage.

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 où 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 trousse de premiers soins aux endroits stratégiques.

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 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 Les règlements de sécurité à l'Annexe "E" font partie intégrante de la présente convention.

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

13.07 Lors d'arrêts mineurs de quinze (15) minutes ou moins, les salariés seront tenus de faire du nettoyage, se limitant à l'espace réservé à leur occupation, qui comprend un rayon raisonnable. Ils ne devront pas quitter cet endroit sans la permission de leur contremaître. Si la période d'arrêt est supérieure, les salariés exécuteront tout autre travail que le contremaître jugera bon de leur confier. Cependant si l'employeur est en mesure de prévoir que tel arrêt devrait se prolonger jusqu'à la fin d'un quart et qu'il en informe les salariés, ceux d'entre eux qui préféreraient partir, pourront le faire selon les conditions de la clause 5.03 a).

13.03 ASSURANCE-GROUPE

a) La participation de l'employeur au plan d'assurance-groupe convenu entre les parties représente soixante (60) pourcent 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 soixante (60) pourcent 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 d'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 soixante (60) pourcent 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 un (1) mois de travail pour l'employeur.

d) La remise mensuelle des cotisations d'assurance sera faite au plus tard le 10 de mois suivant et l'employeur fournira, en même temps, au syndicat un relevé indiquant pour chaque mois le montant des retenues, ainsi que le nom des salariés à qui les déductions ont été faites. D'autre part, le syndicat s'engage à ce que la Compagnie d'assurance fournisse un reçu des remises ainsi effectuées.

e) Il est entendu que l'employeur fera compléter et signer les cartes d'assurance fournies par le syndicat dès l'embauchage du salarié, lesquelles cartes seront remises au syndicat en même temps que les déductions. L'employeur déduira le montant de la cotisation d'assurance du salarié pendant sa période d'éligibilité et en fera remise au syndicat tel que stipulé dans la clause 13.08 d) de la présente convention.

f) Le syndicat fournira à l'employeur une copie de la police d'assurance en vigueur.

13.09 Le ménage des usines en fin de semaine sera exécuté à forfait par des salariés régis par la présente convention et ceux-ci seront rémunérés sur la liste de paie de l'employeur.

Toutefois, cette tâche ne sera pas assujettie aux dispositions de la présente convention.

13.10 Lorsque les salariés devront se rendre à une réunion du Comité de sécurité, en dehors des heures normales de travail, ils seront rémunérés selon leur taux horaire. Lesdites assemblées devront être convoquées par affichage une (1) semaine à l'avance.

13.11 En général, les mécaniciens d'entretien et les assistants-mécaniciens d'entretien ne remplacent pas les salariés manquants; cependant lors de situations particulières, plutôt que d'arrêter l'usine ou une partie de l'usine, l'employeur peut

affecter ces salariés sur une tâche reliée à la production, pour une période n'excédant pas la demi d'un quart de travail.

13.12 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

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 les tableaux d'affichage officiels. 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 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 parties.

b) Lorsqu'un surveillant (ou son remplaçant) sus-

pend un salarié de son service, il doit mettre le salarié concerné au courant des motifs de la suspension. Cette suspension devra prendre effet immédiatement à moins qu'un remplaçant ne soit pas disponible, mais au plus tard dans les six (6) jours ouvrables suivant l'infraction.

c) Le surveillant responsable (ou son remplaçant) décide de la mesure disciplinaire à appliquer.

1. la 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 adressé au salarié sera remise au porte-parole du Comité Syndical;
3. congédiement. Cette peine doit s'appliquer sur décision du surveillant responsable (ou son remplaçant), lorsqu'après enquête approfondie, la culpabilité du salarié en cause est établie ou que le surveillant responsable (ou son remplaçant) est convaincu que le congédiement est le seul moyen de maintenir la discipline. Copie de l'avis adressé 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'il croit justes et qui sont reliés à l'Article 16 de la présente convention.

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 de neuf (9) mois, après quoi il ne peut plus être utilisé contre un salarié pour une infraction similaire.

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

d) A l'occasion, le salarié pourra demander, sur rendez-vous, à voir les avis disciplinaires portés à son dossier, en dehors des heures de travail.

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

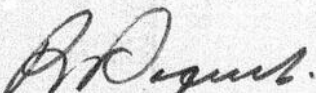
18.01 La présente convention entre en vigueur à compter du 1er janvier 1982 pour se terminer le 31 décembre 1984.


Si l'une ou l'autre des parties désirent apporter des modifications, elle devra en aviser l'autre partie par écrit selon les dispositions relatives au Code du Travail.

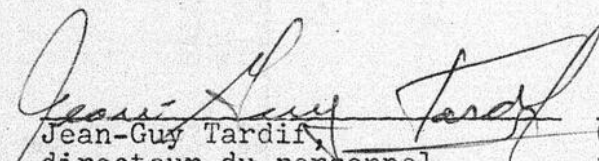
EN FOI DE QUOI les parties ont signé à Amos, Québec
ce 18ième jour de janvier 1982.

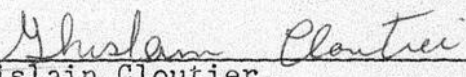
J.E. THERRIEN INC.

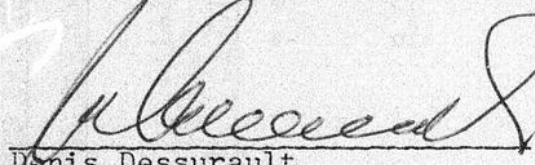
SYNDICAT CANADIEN DES TRAVAILLEURS
DU PAPIER, SECTION LOCALE 3057

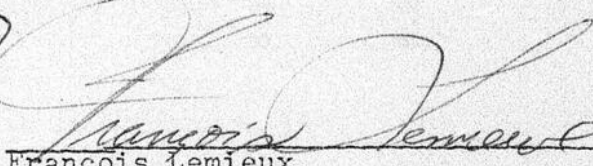

Raymond Paquet,
directeur des usines.


André Therrien,
président.


Jean-Guy Tardif,
directeur du personnel.


Ghislain Cloutier,
vice-président.


Denis Dessurault,
directeur du Service des
Relations Industrielles.


François Lemieux,
agent d'affaires.

A N N E X E "A"
ECHELLE DES SALAIRES
USINE DE SCIAGE

	SALAIRES A LA TERMINAISON DE LA CONVENTION	SALAIRES AU 01/01/82	SALAIRES AU 01/07/82	SALAIRES AU 01/01/83	SALAIRES AU 01/01/84
<u>CLASSE 1</u>	7.21	7.81	7.96	8.81	9.82
Gardien					
<u>CLASSE 2</u>	7.46	8.06	8.21	9.06	10.10
Claireur de scies jumelles à ruban Claireur de débiteuse à scies multiples circulaires Préposé aux cases Chargement de copeaux Journalier - ménage Salariés à temps partiel Scie horizontale (aide opérateur) Aide la remanufactureuse					
<u>CLASSE 3</u>	7.56	8.16	8.31	9.16	10.21
Claireur de l'horizontale Homme de réserve et ménage					
<u>CLASSE 4</u>	7.61	8.21	8.36	9.21	10.27
Opérateur d'empileuse automatique					

.../2

	SALAIRES A LA TERMINAISON DE LA CONVENTION	SALAIRES AU 01/01/82	SALAIRES AU 01/07/82	SALAIRES AU 01/01/83	SALAIRES AU 01/01/84
<u>CLASSE 5</u> Dégageur de scie multiple à lames Préposé aux retours de l'horizontale	7.66	8.26	8.41	9.26	10.32
<u>CLASSE 6</u> Opérateur de l'horizontale Opérateur de déchiqueteuse Opérateur de chargeuse pivotante	7.71	8.31	8.46	9.31	10.38
<u>CLASSE 7</u> Opérateur de déligneuse à couteaux Opérateur de la remanufac- tureuse Opérateur de débiteuse à scies multiples circulaires Démêleur au monte-billots Opérateur de déchiqueteuse- équarisseuse Ebouteur (moulin 8')	7.76	8.36	8.51	9.36	10.44
<u>CLASSE 8</u> Ebouteur (moulin 16') Electricien 1 an d'expérience	7.86	8.46	8.61	9.46	10.55

.../3

	<u>SALAIRES A</u> <u>LA TERMINAISON</u> <u>DE LA CONVENTION</u>	<u>SALAIRES</u> <u>AU</u> <u>01/01/82</u>	<u>SALAIRES</u> <u>AU</u> <u>01/07/82</u>	<u>SALAIRES</u> <u>AU</u> <u>01/01/83</u>	<u>SALAIRES</u> <u>AU</u> <u>01/01/84</u>
<u>CLASSE 9</u>	7.91	8.51	8.66	9.51	10.60
Opérateur machineries roulantes (Tracteur - loader) Opérateur d'écorceuse Opérateur de scie multiple à lames					
<u>CLASSE 10</u>	8.06	8.66	8.81	9.66	10.77
Soudeur Assistant-mécanicien d'entretien Aide-mécanicien garage Opérateur machinerie lourde					
<u>CLASSE 11</u>	8.16	8.76	8.91	9.76	10.88
Scieur de scies jumelles à ruban Mécanicien d'entretien					
<u>CLASSE 12</u>	8.41	9.01	9.16	10.01	11.16
Machiniste-soudeur Mécanicien garage 4 ans d'expérience					
<u>CLASSE 13</u>	8.66	9.26	9.41	10.26	11.44
Electricien 4 ans d'expérience Menuisier en maintenance bâtisses					

	SALAIRES A LA TERMINAISON DE LA CONVENTION	SALAIRES AU 01/01/82	SALAIRES AU 01/07/82	SALAIRES AU 01/01/83	SALAIRES AU 01/01/84
<u>CLASSE 14</u>	8.81	9.41	9.56	10.41	11.61
Electricien 5 ans d'expérience classe C					
<u>CLASSE 15</u>	8.91	9.51	9.66	10.51	11.72
Mécanicien garage 5 ans d'expérience Chef machiniste et soudeur					
<u>CLASSE 16</u>					
Chef limeur	426.55	453.55	460.30	498.55	555.88
Limeur avec qualification (après 1 an d'expérience)	417.55	444.55	451.30	489.55	545.85
Limeur sur couteaux	376.65	403.65	410.40	448.65	500.24
Limeur sans expérience	376.65	403.65	410.40	448.65	500.24

NOTE: Les salariés payés à la semaine sont sujets à l'Article 5 - Semaine normale de travail et surtemps.

A N N E X E "B"
ECHELLE DES SALAIRES
USINE DE TRONCONNAGE

	SALAIRES A LA TERMINAISON DE LA CONVENTION	SALAIRES AU 01/01/82	SALAIRES AU 01/07/82	SALAIRES AU 01/01/83	SALAIRES AU 01/01/84
<u>CLASSE 1</u> Empileurs Journalier - ménage	7.46	8.06	8.21	9.06	10.10
<u>CLASSE 2</u> Scies volantes - classeurs Homme de réserve et ménage Trieurs (16')	7.56	8.16	8.31	9.16	10.21
<u>CLASSE 3</u> Opérateur déchiqueteuse Opérateur chargeuse pivotante	7.71	8.31	8.46	9.31	10.38
<u>CLASSE 4</u> Opérateur machineries roulantes (loader) Opérateur d'écorceuse Opérateur de tronçonneuse	7.91	8.51	8.66	9.51	10.60
<u>CLASSE 5</u> Assistant-mécanicien d'entretien	8.06	8.66	8.81	9.66	10.77
<u>CLASSE 6</u> Mécanicien d'entretien	8.16	8.76	8.91	9.76	10.88

A N N E X E "C"
ECHELLE DES SALAIRES
USINE DE RABOTAGE

	<u>SALAIRES A</u> <u>LA TERMINAISON</u> <u>DE LA CONVENTION</u>	<u>SALAIRES</u> <u>AU</u> <u>01/01/82</u>	<u>SALAIRES</u> <u>AU</u> <u>01/07/82</u>	<u>SALAIRES</u> <u>AU</u> <u>01/01/83</u>	<u>SALAIRES</u> <u>AU</u> <u>01/01/84</u>
<u>CLASSE 1</u> Gardien	7.21	7.81	7.96	8.81	9.82
<u>CLASSE 2</u> Journalier Homme de cour	7.40	8.06	8.21	9.00	10.10
<u>CLASSE 3</u> Entêteur de raboteuse Scieur scie à refendre Dégageur décanteur Ebouteurs Empileuse automatique Attacheuse automatique Charriot-élévateur intérieur	7.01	8.21	8.30	9.21	10.27
<u>CLASSE 4</u> Préposé au chargement de wagons	7.66	8.26	8.41	9.26	10.32
<u>CLASSE 5</u> Opérateur chariot-élévateur extérieur	7.91	8.51	8.66	9.51	10.60

.../2

	SALAIRES A LA TERMINAISON DE LA CONVENTION	SALAIRES AU 01/01/82	SALAIRES AU 01/07/82	SALAIRES AU 01/01/83	SALAIRES AU 01/01/84
<u>CLASSE 6</u>	8.16	8.76	8.91	9.76	10.88
Mécanicien d'entretien					
<u>CLASSE 7</u>	8.26	8.86	9.01	9.86	10.99
Classificateur licencié					

ANNEXE "D"

REGLEMENTS

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 J.E. Therrien Inc.:

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

1. Frapper, menacer, intimider, ou avoir des propos violents envers un autre salarié, un contremaître, ou toute autre personne de la direction;
2. Vol, acte de sabotage, dommage à la propriété de l'employeur ou d'un salarié d'une façon intentionnelle, blasphème et jeu à l'argent;
3. Un ralentissement ou arrêt de n'importe quelle partie de travail ou opération de l'employeur lorsque c'est par négligence intentionnelle;
4. Prendre son travail lorsque sous l'effet de la boisson ou de la drogue.

Des avertissements seront donnés pour les infractions suivantes, lesquelles si répétées pourront justifier une suspension. Toutes infractions subséquentes pourraient être considérées suffisantes pour un renvoi immédiat:

1. Fumer dans les usines;
2. Absences trop fréquentes sans avertissement ou fausse raison;
 - a) lorsqu'un salarié aura manqué un quart sans avoir averti,

à son retour, il devra se présenter à son contremaître, avant de prendre son quart;

- b) L'employeur pourra exiger un certificat de maladie d'un salarié qui aura manqué un ou plusieurs quarts pour cause de maladie. Ce règlement ne s'applique toutefois pas aux salariés qui n'ont pas eu d'absence pour maladie depuis douze (12) mois.

3. Mauvaise conduite, indifférence, négligence au travail, lenteur tirraillage, etc.

4. Retard au travail, abandon du travail durant les heures d'ouvrage sans permission. Les salariés devront se rendre à leur travail immédiatement au coup de sifflet de départ.

5. Un salarié 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 salarié qui désire visiter les usines en dehors de ses heures de travail, devra en faire la demande au bureau. Il est cependant entendu qu'aucun enfant de moins de quatorze (14) ans ne sera accepté dans les usines pour cause de sécurité;

7. Aucun outil ou autre équipement de l'employeur ne sera employé pour usage personnel à moins d'une permission des surintendants de l'employeur;

8. Aucune bouteille, boîte métallique, boîte à lunch ne pourront être apportées, sur les lieux de travail. Cependant, une collation sera permise.

9. Chaque salarié est tenu de poinçonner sa carte de temps lui-même et non par d'autres salariés.

A N N E X E "E"

R E G L E M E N T S D E S E C U R I T E

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 J.E. Therrien 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 protège-tympan, les chaussures, les gants, lunettes et masques pour les soudeurs, limeurs, mécaniciens, mécaniciens-d'entretien, 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 mêmes 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 votre machine en marche, 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 un transfert en marche.
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 transferts 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.
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 de se servir d'air comprimé pour le nettoyage des personnes. Pour le nettoyage des machines ou de l'équipement, la pression d'air doit être inférieure à trente (30) lbs par 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 20km/heure.

23. Tous les salariés sont tenus de coopérer avec l'employeur dans ses efforts de sécurité, et du maintien de la propreté dans les usines et les cours à bois.

Ces règlements peuvent être modifiés après entente entre les parties.

ASSURANCE

Principaux bénéficiaires

Assurance-vie	\$5,000.00
Mort accidentelle et mutilation	5,000.00
Poly-salaire	2,500.00 pendant 5 ans
Salaire court terme	200.00 semaine 15-15-17
Salaire long terme	750.00 par mois - maximum 5 ans
Plan familial	100% franchise \$50. et \$25.
Assurance-vie des personnes à charge	2,000.00 conjoint 500.00 enfants 24 h. à 3 mois 1,000.00 enfants 3 mois et plus.