

07291-8

C.A.E.	2520	NO.CONV.	72918
AFFIL.	7	NB.EMPL.	150
EMP.CDUV.	0	ET.GEOG.	84685 80
PERS.VIS.	7	NO.ACC.	M16061003
DATE	ENR.850409		

2 ententes pr. 16061-03 - 16061-07 - 16061-09
 (6590-17) - (6590-19) (6590-13)

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

A.N.° (6590-17)

DÉPÔT **OK**

Dépôt N°: 8 5 0 1 1 5 5

La présente atteste que le Commissaire Général du Travail a reçu pour dépôt, suivant l'article 72 du code du travail, le document ci-dessous

Certificat accordé Dépôt refusé **07291-8**

Objet	<input type="checkbox"/> 1 ^{ère} convention	<input checked="" type="checkbox"/> Renouvellement	<input checked="" type="checkbox"/> 2	<input checked="" type="checkbox"/> Entente	<input type="checkbox"/> Autres	Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances	M-16061-03
Date	Signature	Réception	Durée	Du	Au	Nombre de salariés régis par la convention collective	
	84-12-19	85-01-08		84-12-19	87-06-30	150	

Association	Employeur
<input type="checkbox"/> Déposant Syndicat canadien des Travailleurs du papier section loc3057 FTQ CTC 467-1 ^{ère} rue Ouest ste 6 Amos, Québec J9T 2M5	<input checked="" type="checkbox"/> Déposant Normick Perron Inc. Att: Léopold Tremblay Division Lasarre Case Postale 2500 Lasarre, Québec J9Z 2X6
<input type="checkbox"/> Déposant, si autre que les parties	Région <u>08-03</u> Activité <u>2520(5)</u> Affiliation <u>7</u>

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

Remarques

ENTENTE: Assurance -groupe signée 84-12-19

ENTENTE: Protocole de retour au travail signée 84-12-19

Pour le commissaire général du travail

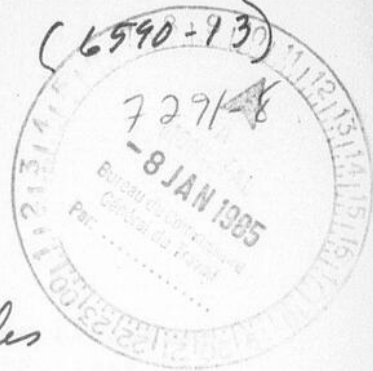
Signature	Date
Pierrette David /ms	85-01-22

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

2 ententes ps.

16061-03 - 16061-07 - 16061-09
(6590-17) - (6590-19) (6590-13)

Convention ps
dossier 16061-03
ententes pour les
3 dossiers



CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

entre

NORMICK PERRON INC., DIVISION LA SARRE

Usines de contreplaqué et panneaux gauffrés
La Sarre, 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 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 au contreplaqué et panneaux gaufrés, 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 contremaîtres 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

GRUPE NO. 1 - SALARIES QUI ALTERNENT SUR QUATRE (4) EQUIPES

5.01 a) La semaine normale de travail sera d'une moyenne de quarante (40) heures, dans vingt-huit (28) quarts, du dimanche au samedi inclusivement, tel qu'il apparaît dans la séquence, en annexe à la présente convention.

b) Les salariés de ce groupe recevront taux et quart (1 1/4) de leur salaire régulier pour tout le temps qu'ils travaillent le samedi ainsi que taux et demi (1 1/2) pour le travail exécuté le dimanche.

GRUPE NO. 2 - SALARIES QUI ALTERNENT SUR TROIS EQUIPES

5.02 (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.

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

L'équipe no 1 remplace l'équipe no 3

L'équipe no 2 remplace l'équipe no 1

L'équipe no 3 remplace l'équipe no 2

GRUPE NO. 3 - SALARIES QUI ALTERNENT SUR DEUX EQUIPES

5.03 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 de la façon suivante:

L'équipe no 1 remplace l'équipe no 2

L'équipe no 2 remplace l'équipe no 1

GRUPE NO. 4 - SALARIES QUI N'ALTERNENT PAS

5.04 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.

GRUPE NO. 5 - HEURES IRREGULIERES DE TRAVAIL

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

(b) Les heures de travail des groupes Nos 1-2-3-4 et l'annexe "C" peuvent être modifiées après entente entre les parties.

5.06 SURTEMPS

Les salariés reçoivent taux et demi (1 1/2) de leur salaire régulier, tel que prévu aux classifications de l'annexe "A", 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 des dispositions ci-dessus peut s'appliquer à la fois pour des heures supplémentaires travaillées.

5.07 Tout salarié qui a quitté après avoir complété sa journée normale de travail et qui est rappelé pour accomplir un travail en temps supplémentaire reçoit un minimum de trois (3) heures de salaire à taux et demi, sauf le dimanche où il reçoit taux double. Dans de tel cas, le salarié sera libéré lorsque ses services ne seront plus requis par le travail pour lequel il a été rappelé.

5.08 (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.

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

5.10 (a) 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.

Cependant, les dispositions du paragraphe ci-haut ne s'appliquent pas aux salariés qui travaillent douze (12) heures les fins de semaine; ces salariés ont droit à une demi-heure (1/2) de repos rémunérée après chaque quatre (4) heures de travail sauf au changement d'équipe.

(b) Les salariés qui travaillent sur des quarts de douze (12) heures bénéficient d'une période de repos rémunérée de dix (10) minutes à être prise en rotation vers le milieu du dernier quatre (4) heures 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" qui fait partie intégrante de la présente convention.

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

Les mêmes conditions s'appliquent dans le cas, de déplacement prévu à l'article 11.04 c), mouvement de main-d'oeuvre.

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

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

6.05 S'il devient nécessaire d'ajouter une nouvelle classification, l'Employeur établira un taux de salaire temporaire pour une durée maximale de trente (30) jours et ensuite il négociera un taux de salaire permanent avec le Syndicat dans les trente (30) jours suivant la première période ci-devant mentionnée. La rétroactivité sera payée à compter de

la première journée ouvrable travaillée à cette nouvelle classification. S'il n'y a pas d'entente entre les parties pour établir un taux de salaire, le tout pourra être référé à l'arbitrage de différend selon la clause 9.04.

6.06 Paies:

Les salariés reçoivent leur paye, par chèque, le deuxième jeudi qui suit la semaine de travail. Si le jour de paye est un jour chômé, la paye aura lieu le jour précédent. Cependant, pour les employés sur le quart de 16 h à 24 h seulement, la paye sera distribuée le 2e mercredi qui suit la semaine de travail, après 22 h, à moins d'empêchement dû à des congés. Les détails suivants devront être communiqués aux salariés avec leur paye:

- 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 recevront les augmentations de salaire ci-après spécifiées; ces augmentations sont incluses dans les échelles de salaires des annexes à la fin de la convention collective.

A la signature	:	2 %
Le 1er septembre 1985	:	4 %
Le 1er septembre 1986	:	5 %

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 la 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 avvertir 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, quatre (4) officiers syndicaux pour chacune des usines, dont un par équipe en autant que possible, dont l'un agira comme porte-parole pour les usines de contreplaqué et panneaux gaufrés.

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

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

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

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

8.06 Les représentants dûment accrédités de la Section Locale 3057 du Syndicat canadien des travailleurs du papier ont droit de visiter du lundi au vendredi, entre 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 Définition: Un grief se définit comme suit: toute mésentente relative à l'interprétation ou à l'application de la convention collective.

9.02 Un grief peut être soumis par le syndicat dans les quinze (15) jours de l'évènement donnant lieu à la mésentente ou de la connaissance de l'évènement dont la preuve incombe au syndicat. Le directeur de l'usine aura dix (10) jours pour rendre sa réponse écrite.

9.03 Un grief peut également être soumis par un salarié dans les quinze (15) jours de l'évènement ou de sa connaissance dont la preuve incombe au salarié, dans le cas où la mésentente a trait à l'application de la convention collective à son égard. Le surintendant devra rendre sa réponse écrite dans les dix (10) jours.

9.04 Arbitrage:

Si le grief est soumis à l'arbitrage, l'autre partie est avisée par écrit dans les dix (10) jours suivant la réception de la décision rendue par le surintendant ou le directeur des usines ou dans les dix (10) jours de l'expiration des délais mentionnés à l'article 9.02 ou 9.03.

9.05 Tout grief sera traité ou jugé par un arbitre unique à l'exception des griefs de congédiement qui seront traités par un tribunal d'arbitrage composé d'un arbitre, assisté d'un assesseur désigné par l'employeur et d'un assesseur désigné par le syndicat.

9.06 (a) Le tribunal d'arbitrage doit être formé dans les quinze (15) jours suivant l'avis de recourir à l'arbitrage et se compose d'un assesseur choisi par le syndicat, d'un assesseur choisi par l'employeur et d'un arbitre.

(b) Dans tous les cas d'arbitrage, le représentant syndical et le représentant de l'employeur choisiront l'arbitre dans les délais mentionnés au paragraphe a) ci-dessus. Au cas où ceux-ci ne peuvent s'entendre sur le choix de l'arbitre, celui-ci sera nommé par la Ministre du Travail.

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

9.07 Chacune des parties paie les dépenses et honoraires de l'assesseur choisi par elle et partage, à parts égales, les dépenses et honoraires de l'arbitre.

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

9.09 En cas d'avis, de suspension ou de congédiement, le tribunal d'arbitrage ou l'arbitre unique a juridiction de maintenir la sanction imposée, l'annuler, la modifier et/ou rendre toute décision jugée équitable dans les circonstances, y compris le remboursement de tout ou partie du salaire et autres bénéfices perdus, s'il y a lieu.

9.10 Les samedis, les dimanches, les jours de fête chômés et la période de vacances des personnes concernées ne sont pas compris dans les limites de temps ci-dessus mentionnées. Les limites de temps mentionnées ci-haut peuvent être prolongées après entente entre les parties.

9.11 Grief de différend:

Les parties conviennent que lors d'un grief de différend prévu à la clause 6.05, la procédure de grief prévue dans la convention s'appliquera "mutatis mutandis" et l'arbitre aura plein pouvoir et juridiction pour juger ce genre de grief. Sa décision sera finale et liera les deux parties.

ARTICLE 10 - ANCIENNETE

10.01 a) ANCIENNETE: Le mot "ancienneté" désigne le nombre d'années de service continue d'un salarié depuis son embauche.

10.01 b) Tout employé peut posséder trois (3) dates d'ancienneté comme suit:

1. Ancienneté de département:

L'ancienneté de département d'un employé est basée sur la durée de son service continue depuis l'obtention d'un poste permanent dans le département auquel il appartient ou dès qu'il a complété sa période de probation conformément aux dispositions de l'article 10.06.

2. Ancienneté de division:

L'ancienneté de division d'un employé est basée sur la durée de son service continue dans un ou plusieurs départements de la division de La Sarre.

3. Ancienneté de compagnie:

L'ancienneté de compagnie d'un employé est basée sur la durée de son service continue avec la compagnie Normick Perron Inc.

Note 1) Les départements sont les suivants:

- 1) Usine de sciage
- 2) Usine de rabotage
- 3) Usines de contreplaqué et panneaux gaufrés
- 4) Opérations forestières
- 5) Transport et garage

Note 2) La division La Sarre comprend les cinq (5) départements mentionnés dans la note 1.

Note 3) Un salarié ne peut accumuler de l'ancienneté dans plus d'un département.

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

1. s'il est congédié;
2. s'il quitte lui-même le service de l'employeur;
3. s'il refuse une offre d'emploi dans son occupation lors d'un rappel;
4. s'il ne se présente pas au travail après en avoir été avisé selon les dispositions de l'article 11.06;
5. s'il s'absente 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 de mise à pied temporaire ou permanente, l'ancienneté de division s'accumule pendant une période de dix-huit (18) mois. Si un employé n'est pas rappelé ou ne revient pas au travail à l'intérieur d'un département au sein de la division durant cette période il perd son ancienneté de division.

b) En cas de mise à pied temporaire ou permanente l'ancienneté de département s'accumule pendant une période n'exédant pas dix-huit (18) mois consécutifs; si un employé n'est pas rappelé au travail durant cette période il perd son ancienneté de département.

c) En cas d'absence due à une maladie ou un accident non indemnisable, le salarié continue d'accumuler son ancienneté pour une période de dix-huit (18) mois consécutifs; après cette période un salarié perd tous ses droits d'ancienneté.

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

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

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

10.06 a) Un nouveau salarié est stagiaire jusqu'à ce qu'il ait complété trente (30) jours de travail cumulatifs à l'intérieur des quatre-vingt-quinze (95) derniers jours continus. 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 de 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 disposition de l'article 9.

b) Il est entendu qu'un salarié qui a déjà complété sa période de probation dans un département n'a pas d'autres périodes de probation à compléter dans un autre département.

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

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

b) S'il y a erreur sur la liste d'ancienneté, l'employé pourra la faire corriger en tout temps; il appartient aux salariés concernés de fournir la preuve pour corriger les erreurs sur la liste.

ARTICLE 11 - MOUVEMENT ET MAIN-D'OEUVRE

11.01 (a) L'Employeur reconnaît le principe de l'ancienneté de département dans les cas de promotion, mutation, mise à pied temporaire ou permanente, rappel, emploi vacant temporaire ou permanent, nouvel emploi et la répartition équitable du surtemps. La priorité est accordée au salarié qui a le plus d'ancienneté de département, en autant qu'il rencontre les exigences normales de la tâche.

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

(c) Une promotion veut dire un changement de tâche comportant un taux égal ou supérieur.

11.02 (a) Lorsqu'il s'agit de remplir des emplois vacants temporairement ou permanents ou de nouveaux emplois, avant d'embaucher de nouveaux salariés, l'Employeur devra donner priorité au salarié le plus ancien du département concerné en autant qu'il rencontre les exigences normales de la tâche.

(b) Les emplois nouveaux et les emplois vacants temporaires de plus de dix (10) jours ouvrables consécutifs connus à l'avance ou permanents seront affichés au tableau d'affichage du département concerné dans les deux (2) jours ouvrables suivant l'ouverture de l'emploi vacant, temporaire ou permanent ou de la nouvelle tâche, pour une période de sept (7) jours de calendrier, et une copie de l'avis sera remise au président du Syndicat.

L'avis fournira les renseignements suivants:

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

(c) Les salariés du département concerné intéressés à postuler ces emplois devront poser leur candidature par écrit sur le document à cet effet pendant la période d'affichage.

(d) Tout emploi vacant, temporaire ou permanent, et les nouveaux emplois sont comblés selon l'ancienneté du département à même le groupe d'applicants qui rencontrent les exigences normales de la tâche selon les dispositions de l'article 11.01 a) de cette convention. Les salariés qui ont appliqué et qui rencontrent les exigences normales de la tâche ont alors droit à une période d'entraînement de dix (10) jours ouvrables, par ordre d'ancienneté, pour se qualifier sur la tâche jusqu'à ce que le poste soit comblé, ou une période plus longue après entente mutuelle. Un salarié a droit de retourner à son emploi précédent, sans perte d'ancienneté ou d'autres bénéfices durant la période d'entraînement.

(e) Lorsqu'un poste ne peut être comblé à l'intérieur d'un département parce qu'aucun salarié du département concerné ne postule ou ne peut se qualifier selon les dispositions de la clause 11.01 a), ce poste devient ouvert pour les salariés des autres départements qui sont en mise à pied et dont leur nom figure sur la liste d'ancienneté de division. Le poste sera accordé au salarié qui possède le plus d'ancienneté de division en autant qu'il rencontre les exigences normales de la tâche.

(f) Lorsque la liste de rappel d'ancienneté de département est épuisée, l'Employeur devra prioritairement rappeler les salariés possédant le plus d'ancienneté de division avant d'embaucher de nouveaux salariés, en autant qu'il rencontre les exigences normales de la tâche.

11.03 L'Employeur s'engage à mettre en place un mécanisme d'entraînement de façon à assurer une relève adéquate à différentes fonctions. Peu importe que des programmes soient faits en collaboration avec différents ministères, l'Employeur donnera la priorité aux salariés qui sont les plus anciens en autant qu'ils rencontrent les exigences normales pour être entraînés sur la fonction.

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

(c) Lors d'une mise à pied ou fermeture d'un poste dans un département le salarié concerné peut déplacer un autre salarié ayant moins d'ancienneté de département que lui, en autant qu'il rencontre les exigences normales de la tâche.

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

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

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

(b) Par téléphone ou tout autre moyen de communication, si une situation exceptionnelle se présente et exige un moyen de communication plus expéditif. Si un salarié n'a pu être rejoint on appliquera la procédure prévue à l'article 11.06 a).

11.07 Dans le cas de diminution des opérations ou de mise à pied temporaire, l'employeur consent à garder à son emploi le président du Syndicat, à condition que celui-ci puisse faire le travail.

11.08 CHANGEMENTS TECHNOLOGIQUES

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

ARTICLE 12 - VACANCES ET CONGES PAYES

12.01 L'ancienneté de compagnie prévaut pour établir la durée de service continu servant à déterminer le nombre de jours ou de semaines de vacances ainsi que l'indemnité qui s'y rattache.

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

QUALIFICATION (service continu)	CONGE	INDEMNITE
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%

12.03 a) La compagnie pourra cesser la production durant la période estivale pour une période de pas moins de deux (2) semaines consécutives pour permettre aux employés de prendre leurs vacances. Dans ce cas, la compagnie devra aviser le Syndicat et le président par courrier recommandé au plus tard le 1er avril. Après qu'un tel avis aura été envoyé la compagnie ne pourra changer la façon dont les vacances seront prises. Si tel avis n'a pas été donné au Syndicat, les vacances seront prises tel que prévues aux articles 12.03 c) et suivant.

b) La période estivale est définie comme étant du dernier lundi de juin au 1er septembre.

c) Tous les salariés régis par la convention collective de travail pourront prendre leurs vacances entre le 1er mai d'une année au 30 avril de l'année suivante après qu'ils auront complété leur année de référence.

d) L'Employeur devra afficher au plus tard le 1er avril la liste des employés par ordre d'ancienneté avec l'éligibilité en semaine ou en jour de vacances pour lesquelles il s'est qualifié.

e) Les employés devront céduer leurs semaines de vacances en deux (2) choix par ordre d'ancienneté.

f) Le 1er choix se fera comme suit:

Tous les employés devront choisir par ordre d'ancienneté un maximum de deux (2) semaines de vacances consécutives avant le 21 avril et la compagnie devra afficher une cédule finale et complète avant le 1er mai pour ces dites vacances.

g) Le 2e choix se fera comme suit:

Les employés devront choisir par ordre d'ancienneté toutes les autres semaines non cédulées, ce choix devra s'effectuer du 1er mai au 30 mai et la compagnie devra afficher la cédule finale et complète avant le 15 juin.

h) Durant la période estivale la compagnie devra accorder à pas moins de six (6) salariés par quart de travail par usine le droit de prendre leurs vacances simultanément. Les dispositions du présent article s'appliquent aux salariés affectés à la production.

i) En dehors de la période estivale la compagnie devra accorder à pas moins de trois (3) salariés par quart de travail par usine le droit de prendre leurs vacances simultanément. Les dispositions du présent article s'appliquent aux employés de production.

j) Qu'il y ait fermeture ou non les salariés spécialement affectés à la maintenance et à l'entretien ne pourront prendre leurs vacances durant la période de fermeture prévue à 12.03 a). Ces derniers feront connaître leurs choix selon les dispositions des articles 12.03 f) et 12.03 g) qui précèdent.

k) La compagnie devra accorder à pas moins de deux (2) hommes de métier affectés à la même tâche le droit de prendre leurs vacances simultanément.

l) Pour fins de vacances, on considérera comme l'équivalent d'une journée, le jour où le salarié devrait normalement travailler douze (12) heures, et que ce douze (12) heures est réparti sur deux (2) jours différents.

12.04 La paie de vacances est calculée en multipliant le taux horaire régulier de l'employé par la moyenne d'heures normalement travaillées, soit quarante (40) heures au plus pour chaque semaine de vacances auxquelles il a droit, mais en aucun temps, il ne reçoit moins que le pourcentage auquel il se qualifie selon l'article 12.02 le plus avantageux des deux est accordé au salarié. Cependant, si un salarié a été mis à pied plus de trois (3) mois durant l'année de référence, c'est le pourcentage qui doit s'appliquer.

12.05 Date de 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.

12.06 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.

12.07 (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

Pour les salariés qui sont sur une cédule de quatre (4) quarts de travail, la date de prise des congés ci-haut énumérés sont prévus à leur calendrier de travail des Annexes C-1-2-3-4-5-6.

(b) Si un jour de congé coïncide avec un jour non ouvrable, il sera reporté au vendredi qui précède la fête ou au lundi qui suit la fête. Tout congé qui coïncide avec un jour ouvrable, peut-être reporté après entente entre les parties.

(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 10.06, 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.

(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.

Congés flottants:

(e) Un salarié qui aura une (1) année d'ancienneté aura droit à un congé flottant par année de calendrier tel que mentionné à l'article 12.07.

Ce congé pourra être fixé de la façon suivante:

Pas plus de six (6) salariés par usine à raison de deux (2) salariés par quart de travail.

Un salarié pourra cédule par ordre d'ancienneté son congé flottant au plus tôt un (1) mois à l'avance.

Un salarié pourra également demander son congé flottant à quarante-huit (48) heures d'avis en autant que le nombre de six (6) salariés à raison de deux (2) par quart n'est pas rempli mais en aucun temps il ne pourra déplacer le salarié qui aura cédulé un (1) mois à l'avance. Le contremaître ne pourra refuser sans motifs valables.

Si un salarié n'a pas cédulé son congé flottant avant le 1er 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.

(f) Les congés chômés et payés à la clause 12.07 a) seront rémunérés sur une base de huit (8) heures.

(g) Lorsqu'un congé chômé et payé coïncide avec la journée ou le salarié ne travaille pas, en vertu de sa cédule ou de son horaire, ces congés chômés et payés seront transformés en congés flottants, à être pris sur un quart de 8 heures de travail.

12.08 Congés de décès:

(a) Lors du décès du conjoint ou d'un enfant, le salarié aura droit à cinq (5) jours de congé chômés et payés.

(b) Advenant le décès d'un membre ou simultanément de plus d'un membre de sa famille, un salarié qui a acquis son statut de salarié régulier a droit à trois (3) jours de congé chômés et payés. Par membre de la famille, on entend: le père, la mère, le frère, la soeur, le beau-frère, la belle-soeur, le beau-père, la belle-mère et les grands-parents des deux (2) conjoints.

(c) Lors du décès d'un petit enfant du salarié ledit salarié régulier a droit à un (1) jour de congé chômé et payé.

(d) Les congés chômés et payés mentionnés à l'article 12.08 a), b), c), doivent être pris en dedans d'une période de sept (7) jours de calendrier de la date du décès.

12.09 Congés spéciaux:

L'Employeur accorde, à pas plus de trois (3) salariés à la fois et ne faisant pas partie de la même classification, un permis d'absence, sans paie, pour s'occuper d'affaires syndicales. Ceux-ci devront en aviser l'Employeur au moins trois (3) jours à l'avance. Les absences ainsi permises ne devront pas dépasser deux (2) semaines et les salariés continuent d'accumuler leur ancienneté conformément aux dispositions de la clause 10.03 de la présente convention.

12.10 Congés de mariage et congés de naissance:

Un salarié ayant complété sa période de probation, aura droit à une journée chômée et payée dans les cas suivants, qu'il s'agisse d'un jour ouvrable ou non à l'occasion:

1. son mariage
2. la naissance de son enfant ou l'adoption d'un enfant.

ARTICLE 13 - COMITES

13.01 Comité de griefs:

a) Le comité de grief composé d'un maximum de trois (3) employés réguliers choisis par le Syndicat est reconnu par la compagnie comme représentant autorisé du Syndicat pour s'occuper de tous les griefs, selon les dispositions de l'article 9. "Procédures de griefs et arbitrage". Si le comité syndical de griefs le juge nécessaire, le plaignant pourra aussi assister à la rencontre où son grief est discuté et dans le cas d'un grief collectif, un (1) salarié concerné parmi les personnes visées pourra dans les mêmes conditions assister à la rencontre.

b) Les réunions de la compagnie et du comité de griefs se tiennent aux heures occasionnant le moins de pertes de temps à la compagnie et aux membres du comité.

c) La compagnie dédommage les membres du comité s'il y a perte de salaire, en relation avec des assemblées de griefs mentionnées en 13.01 b).

13.02 Comité d'intérêt mutuel:

a) Un comité d'intérêt mutuel est formé pour étudier et discuter des questions concernant le bien-être économique et social des parties à la convention. Ce comité ne discutera pas de matières qui sont ou qui peuvent devenir des griefs et n'essaiera pas de négocier des changements ou modifications à cette convention.

b) Le comité comprendra trois (3) membres choisis par la compagnie, et trois (3) membres choisis par le Syndicat. L'une ou l'autre des parties peuvent changer n'importe lequel de ses membres à sa discrétion, et devra en aviser l'autre partie au moins cinq (5) jours avant toute réunion.

c) Ce comité rencontrera tel que requis à une date cédulée d'avance par les parties, au moins une fois par trois (3) mois ou à la demande de l'une ou l'autre des parties, au plus une (1) fois par mois. Les réunions de ce comité se tiennent aux heures occasionnant le moins de pertes de temps à la compagnie et aux membres du comité. La compagnie dédommage les employés membres de ce comité, s'il y a perte de salaire, en relation avec les réunions de ce comité.

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

13.03 Comité de sécurité:

a) Tel que prévu dans la loi sur la santé et la sécurité du travail, la compagnie et le Syndicat coopèrent afin de prévenir les accidents et les maladies industrielles et prendront les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et le bien-être à tous les employés.

b) Les membres de ce comité représentant les travailleurs ne subissent aucune perte de salaire du fait qu'il assistent aux réunions de ce comité.

c) Si un membre du comité de santé et sécurité assiste à une réunion de son comité dûment convoquée avec la compagnie, en dehors de ses heures régulières de travail, il lui est payé le taux régulier à temps simple pour la durée de la réunion.

ARTICLE 14 - CONDITIONS GENERALES

14.01 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.

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

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

14.04 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).

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

14.06 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 5.08.

14.07 Assurance-groupe:

1. assurance-vie

Assurance cas de perte de la vie: 15 000 \$

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

Assurance-vie des personnes à charge conjoint 4 000 \$

enfant 2 000 \$

2. Assurance salaire incapacité courte durée

Les prestations payables sont égales à 60 % du salaire hebdomadaire du salarié jusqu'à concurrence du maximum de la rémunération assurable établie par le régime d'Assurance chômage du Canada.

Les prestations hebdomadaires sont payables à partir:

a) du premier jour en cas d'hospitalisation jusqu'à concurrence de 26 semaines;

b) du premier jour en cas d'accident non occupationnel jusqu'à concurrence de 26 semaines;

c) du huitième jour en cas de maladie jusqu'à concurrence de 26 semaines.

3. Assurance salaire incapacité longue durée

Les prestations payables sont 60 % du salaire mensuel du salarié jusqu'à un maximum de 1 000 \$ par mois. Ces prestations sont payables après la 26e semaine d'arrêt jusqu'à 65 ans.

4. Assurance maladie polyclinique

Rembourse 100 % du prix des prescriptions moins une franchise de 25 \$ annuel par employé. Rembourse 15 \$ par visite chez le chiropraticien maximum de 20 visites annuelles par personne par famille.

5. Admissibilité

Les salariés à plein temps deviennent admissibles à l'assurance après avoir accompli trois (3) mois de service effectif continu.

6. Partage du coût de la prime

La participation de l'employeur audit plan d'assurance-groupe représente de 60 % du coût de la prime pour la première année, 70% la 2e année et 70% pour la 3e année.

Tenant compte des bénéfices accordés les salariés autorisent l'employeur à conserver le plein retour du crédit prime de l'assurance-groupe et des crédits de l'assurance chômage s'il y a lieu.

7. L'administration

Il est entendu que le choix de la compagnie d'assurance, ainsi que l'administration du plan d'assurance négocié, relèveront de l'Employeur.

Le régime, sommairement décrit ci-haut, sera administré conformément aux termes et conditions de la police maîtresse de l'assureur, laquelle fait partie de cette convention.

14.08 Les étudiants pourront travailler pour l'Employeur lorsqu'il n'y aura plus de salariés mis à pied en vertu de la liste d'ancienneté de division telle que défini à l'article 10.00.

14.09 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.

14.10

Le salarié qui travaille sur un quart de travail de douze (12) heures et qui subit un accident de travail durant ce quart de travail, sera compensé pour la partie de son quart de travail qui se situe entre la 9e heure et la fin de son quart pour un maximum de quatre (4) heures.

14.11 L'employeur remplacera les outils de travail des préposés à la maintenance, lorsque brisés ou usés à l'occasion de leur travail pour l'employeur, sur présentation de l'outil brisé ou usé. L'outil remplacé sera de qualité semblable ou équivalente.

ARTICLE 15 - AFFICHAGE

15.01 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 le membres du comité syndical.

ARTICLE 16 - PRIVILEGES

16.01 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 17 - DISCIPLINE

17.01 Droit de discipline:

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

17.02 Cause juste et fardeau de la preuve:

(a) Aucune mesure disciplinaire sous forme d'avis disciplinaire de suspension ou de congédiement ou sous toute autre forme n'est imposée à un salarié sans cause juste, raisonnable et suffisante et sans qu'il lui soit remis au préalable ou au plus tard deux (2) jours suivant la mesure appliquée, un avis écrit indiquant les motifs pour lesquels une mesure disciplinaire est imposée.

(b) Lors d'un arbitrage relatif à une mesure disciplinaire, l'employeur a le fardeau de la preuve.

17.03 Dossier personnel:

(a) Aucun avis relatif à la conduite ou au rendement de celui-ci ne pourra être invoqué contre lui, ni dans la procédure de règlement des griefs, ni à l'arbitrage, si l'avis ne fait pas partie dudit dossier personnel du salarié.

(b) Aucun avis ne peut être déposé au dossier et en faire partie à moins qu'un exemplaire de ce document n'ait été transmis au salarié dans les dix (10) jours suivant la date de la présumée infraction du salarié, de sa connaissance par l'employeur ou de la présumée source de mécontentement de l'employeur à son sujet.

(c) Tout avis défavorable à un salarié et tout avis concernant un délit sont retirés du dossier après une période de douze (12) mois de la date du fait reproché.

17.04 Accès au dossier personnel:

Sur demande écrite d'un salarié, lui-même et/ou son représentant syndical ont accès, dans un délai raisonnable après la demande, au dossier disciplinaire officiel du salarié en présence d'un représentant autorisé de la gestion.

17.05 Droit de représentation:

Un salarié qui est convoqué à une rencontre avec la direction de l'usine concernant son dossier de discipline, a le droit, s'il le demande, de se faire accompagner par un représentant syndical pour que celui-ci participe de bonne foi à la discussion et contribue à clarifier la situation.

17.06 Aucun droit de discipline:

Un salarié qui comble un poste de chef d'équipe, ne peut discipliner les autres salariés faisant partie de l'unité de négociation.

17.07 Le salarié congédié ou suspendu pour des motifs de nature administrative et qui se croit lésé, pourra soumettre un grief selon la procédure prévue à l'article 9 et le Tribunal a juridiction

ARTICLE 18 - VALIDITE

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

ARTICLE 19 - DUREE

19.01 La présente convention entre en vigueur le 19 Décembre 1984 pour se terminer le 30 juin 1987. Si l'une ou l'autre des parties désire apporter des modifications, elle devra en aviser l'autre partie selon les dispositions du Code du Travail.

Toutefois, la présente convention demeurera en vigueur tant et aussi longtemps que le droit à la grève ou au lock-out n'aura pas été acquis.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à La Sarre, province de
Québec, ce *13 décembre 1984.*

NORMICK PERRON INC., DIVISION LA SARRE,

Donald J. J.

Directeur des Usines

M. Perron

Directeur des relations
industrielles

SYNDICAT CANADIEN DES TRAVAILLEURS DU
PAPIER, SECTION LOCALE 3057

Bernard D. Bouchard

Président

Yves Drouin

Vice-président

Paula Larivière

Secrétaire

Pierre Proulx

Représentant syndical.

ANNEXE "A"

ECHELLE DES SALAIRES

USINE DE CONTREPLAQUE ET DE PANNEAUX GAUFRES

	<u>Taux à la fin de la convention précédente</u>	<u>Taux à la signature</u>	<u>Taux au 01 sept.'85</u>	<u>Taux au 01 sept.'86</u>
CLASSE 1 Séchoir	10.23	10.43	10.85	11.39
CLASSE 2 Couteau humide	10.28	10.49	10.91	11.46
CLASSE 3 Jointeuse Remplissage synthétique Rapièceuse (opérateur) Pourvoyeur de colleuse Manoeuvre générale Chaîne du bassin Scies opérateur (p.g.)	10.32	10.53	10.95	11.50
CLASSE 4 Aide à la presse Rapièceuse (classeur) Colle assembleur	10.39	10.60	11.02	11.57
CLASSE 5 Couteau humide (opérateur)	10.43	10.64	11.07	11.62
CLASSE 6 Mélangeur de colle Scies (pourvoyeur) contrep.	10.47	10.68	11.11	11.67

	<u>Taux à la fin de la convention précédente</u>	<u>Taux à la signature</u>	<u>Taux au 01 sept.'85</u>	<u>Taux au 01 sept.'86</u>
CLASSE 7	10.52	10.73	11.16	11.72
Chariot élévateur intér. Opérateur d'écorceur Opérateur gaufrier - dé- chiqueteuse Opérateur de tronçonneuse				
CLASSE 8	10.57	10.78	11.21	11.77
Aide-expéditeur Opérateur de sableuse Journalier de construction				
CLASSE 9	10.64	10.85	11.28	11.84
Chef opérateur de presse Soudeur (apprenti) Mécanicien (apprenti) Machiniste (apprenti) Entretien général (apprenti) Opérateur cellules combus- tion (apprenti)				
CLASSE 10	10.75	10.97	11.41	11.98
Expéditeur Opérateur presse à panneau gaufré				
CLASSE 11	10.81	11.03	11.47	12.04
Opérateur chariot élé- vateur extérieur Affûteur de couteau Entretien général (1 an) Electricien (1 an expérience) Aide-menuisier (1 an expérience)				
CLASSE 12	10.87	11.09	11.53	12.11
Opérateur de tour Préposé à la cour				

	<u>Taux à la fin de la convention précédente</u>	<u>Taux à la signature</u>	<u>Taux au 01 sept.'85</u>	<u>Taux au 01 sept.'86</u>
CLASSE 13	10.93	11.15	11.60	12.18
Chef expéditeur Opérateur cellules à combustion				
CLASSE 14	11.21	11.43	11.89	12.48
Soudeur (2 ans exp.) Entretien général (2 ans expérience) Mécanicien (2 ans exp.) Machiniste (2 ans exp.) Electricien (2 ans exp.)				
CLASSE 15	11.22	11.44	11.90	12.50
Entretien général (4 ans expérience) Aide-menuisier (4 ans expérience)				
CLASSE 16	11.44	11.67	12.14	12.75
Soudeur (4 ans expérience) Mécanicien (4 ans expérience) Machiniste (4 ans expérience) Electricien (4 ans expérience)				
CLASSE 17	11.93	12.17	12.66	13.29
Charpentier menuisier				

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"

HEURES DE TRAVAIL

LES SALARIES QUI OCCUPENT LA TACHE SUIVANTE AURONT UN HORAIRE PARTICULIER DE TRAVAIL ET SERONT REMUNERES A LEUR TAUX REGULIER POUR TOUTES LES HEURES TRAVAILLEES TEL QU'IL SUIT:

AFFUTEURS DE COUTEAUX

1ère semaine

	LUN	MAR	MER	JEU	VEN	SAM
8 à 4	AB	AB	B	AB	AB	A
4 à 12	C	C	C	C	C	

2ième semaine

	LUN	MAR	MER	JEU	VEN	SAM
8 à 4	AC	AC	A	AC	AC	C
4 à 12	B	B	B	B	B	

3ième semaine

	LUN	MAR	MER	JEU	VEN	SAM
8 à 4	BC	BC	C	BC	BC	B
4 à 12	A	A	A	A	A	

ANNEXE "C-1"

1985

HEURES	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	
8h00 @ 16h00	C	A	A	A	A	X	D	D	B	B	B	B	X	A	A	C	C	C	C	X	B	B	D	D	D	D	X	C	
16h00 @ 0h00		B	B	B	B	B			C	C	C	C	C			D	D	D	D	D			A	A	A	A	A		
0h00 @ 8h00	D	D	C	C	C	C	C	A	A	D	D	D	D	D	B	B	A	A	A	A	A	C	C	B	B	B	B	B	
16h00 @ 20h00	C						D	D					A	A						B	B						C		
20h00 @ 24h00	D						A	A					B	B						C	C						D		
CONGES	$\frac{A}{B}$	C	D	D	D	$\frac{A}{D}$	B	$\frac{B}{C}$	D	A	A	A	$\frac{B}{A}$	C	$\frac{C}{D}$	A	B	B	B	$\frac{C}{B}$	D	$\frac{D}{A}$	B	C	C	C	$\frac{D}{C}$	A	
JANVIER									①	②	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19		
FEVRIER	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	F ₁	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	
MARS	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	M ₁	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	
AVRIL	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	A ₁	2	3	4	5	6	⑦	8	9	10	11	12	13	
MAI	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	M ₁	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	
JUIN	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	J ₁	2	3	4	5	6	7	8	
JUILLET	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	②④	25	26	27	28	29	30	J ₁	①	2	3	4	5	6
AOUT	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	A ₁	2	3	
	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	
SEPTEMBRE	S ₁	②	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	
OCTOBRE	29	30	O ₁	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	
NOVEMBRE	27	28	29	30	31	N ₁	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	
DECEMBRE	24	25	26	27	28	29	30	D ₁	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	
	22	23	②④	②⑤	②⑥	27	28	29	30	③①																			

○ CONGES CHOMES ET PAYES 1985

Journées où il y aura fermeture partielle de l'usine:

EQUIPE	DATE	HEURES
C	6 avril	4
C	8 avril	8
B	23 juin	4
C	30 juin	4
D	1er septembre	4

1985

ANNEXE "C-2"

CONGE

EQUIPE DEJA EN CONGE

1er janvier	A
2 janvier	A
5 avril	C B
7 avril	D A
24 juin	A
1er juillet	B
? septembre	C
14 octobre	A
24 décembre	D
25 décembre	D
26 décembre	D

Plus un

congé à reprendre : équipe A, D

HEURES	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S
8h00 @ 16h00	C	A	A	A	A	X	D	D	B	B	B	B	X	A	A	C	C	C	C	X	B	B	D	D	D	D	X	C
16h00 @ 0h00		B	B	B	B	B			C	C	C	C	C			D	D	D	D	D			A	A	A	A	A	
0h00 @ 8h00	D	D	C	C	C	C	C	A	A	D	D	D	D	D	B	B	A	A	A	A	A	C	C	B	B	B	B	B
16h00 @ 20h00	C						D	D					A	A						B	B						C	
20h00 @ 24h00	D						A	A					B	B						C	C						D	
CONGES	$\frac{A}{B}$	C	D	D	D	$\frac{A}{D}$	B	$\frac{B}{C}$	D	A	A	A	$\frac{B}{A}$	C	$\frac{C}{D}$	A	B	B	B	$\frac{C}{B}$	D	$\frac{D}{A}$	B	C	C	C	$\frac{D}{C}$	A
JANVIER											①	②	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18
FEVRIER	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	F ₁	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
MARS	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	M ₁	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
AVRIL	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	③⑩	31	A ₁	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
MAI	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	M ₁	2	3	4	5	6	7	8	9	10
JUIN	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	J ₁	2	3	4	5	6	7
JUILLET	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	②④	25	26	27	28	29	30	①	2	3	4	5
AOUT	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	A ₁	2
	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30
SEPTEMBRE	31	①	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27
OCTOBRE	28	29	30	0 ₁	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25
NOVEMBRE	26	27	28	29	30	31	N ₁	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22
DECEMBRE	23	24	25	26	27	28	29	30	D ₁	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
	21	22	23	②④	②⑤	②⑥	27	28	29	30	③①																	

○ CONGES CHOMES ET PAYES 1986

Journées où il y aura fermeture partielle de l'usine:

EQUIPE	DATE	HEURES
D	3 janvier	8
B	29 mars	4
B	31 mars	8
D	31 août	4

1986

ANNEXE "C-4"

<u>CONGE</u>	<u>EQUIPE DEJA EN CONGE</u>
1er janvier	A
2 janvier	A
28 mars	B A
30 mars	C D
24 juin	B
1er juillet	C
1er septembre	C
13 octobre	A
24 décembre	D
25 décembre	D
26 décembre	A D

Plus un congé à reprendre: équipe C, D

ANNEXE "C-5"

1987

HEURES	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	
8h00 @ 16h00	C	A	A	A	A	X	D	D	B	B	B	B	X	A	A	C	C	C	C	X	B	B	D	D	D	D	X	C	
16h00 @ 0h00		B	B	B	B	B			C	C	C	C	C			D	D	D	D	D			A	A	A	A	A		
0h00 @ 8h00	D	D	C	C	C	C	C	A	A	D	D	D	D	D	B	B	A	A	A	A	A	C	C	B	B	B	B	B	
16h00 @ 20h00	C						D	D						A	A							B				C			
20h00 @ 24h00	D						A	A						B	B							C				D			
CONGES	$\begin{matrix} A \\ B \end{matrix}$	C	D	D	D	$\begin{matrix} A \\ D \end{matrix}$	B	$\begin{matrix} B \\ C \end{matrix}$	D	A	A	A	$\begin{matrix} B \\ A \end{matrix}$	C	$\begin{matrix} C \\ D \end{matrix}$	A	B	B	B	$\begin{matrix} C \\ B \end{matrix}$	D	$\begin{matrix} D \\ A \end{matrix}$	B	C	C	C	$\begin{matrix} D \\ C \end{matrix}$	A	
JANVIER												J ¹	②	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	
FEVRIER	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	F ¹	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	
MARS	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	M ¹	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	13	
AVRIL	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	A ¹	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	
MAI	12	13	14	15	16	17	18	①	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	M ¹	2	3	4	5	6	7	8	9	
JUIN	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	21	J ¹	2	3	4	5	6	
JUILLET	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	②	24	25	26	27	28	29	30	J ¹	2	3	4
AOUT	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	A ¹	
	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	
SEPTEMBRE	30	31	S ¹	2	3	4	5	6	⑦	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	
OCTOBRE	27	28	29	30	O ¹	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	
NOVEMBRE	25	26	27	28	29	30	31	N ¹	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	
DECEMBRE	22	23	24	25	26	27	28	29	30	D ¹	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	
	20	21	22	23	④	⑤	⑥	27	28	29	30	③																	

○ CONGES CHOMES ET PAYES 1987

Journées où il y aura fermeture partielle de l'usine:

EQUIPE	DATE	HEURES
A	18 avril	4
A	20 avril	8
A	6 septembre	4
A	27 décembre	8

1987

ANNEXE "C-6"

CONGE

EQUIPE DEJA EN CONGE

1er janvier	A
2 janvier	B A
17 avril	A D
19 avril	B C
24 juin	B
1er juillet	C
7 septembre	D
12 octobre	A
24 décembre	D
25 décembre	A D
26 décembre	B

Plus un congé à reprendre: équipe B, C

ANNEXE "D"

Cédule de travail - Usines de contre-plaqué
 et panneaux gaufrés : répartition de la paye

	<u>1er semaine</u>	<u>2e semaine</u>	<u>3e semaine</u>	<u>4e semaine</u>	<u>5e semaine</u>	<u>6e semaine</u>	<u>7e semaine</u>	ETC...
Heures travaillées	36	32	52	40	36	32	52	
A) Heures avancées	<u>0</u>	<u>0</u>	<u>- 12</u>	<u>0</u>	<u>+ 4</u>	<u>+ 8</u>	<u>- 12</u>	
Heures payées	<u><u>36</u></u>	<u><u>32</u></u>	<u><u>40</u></u>	<u><u>40</u></u>	<u><u>40</u></u>	<u><u>40</u></u>	<u><u>40</u></u>	
Heures travaillées	40	36	32	52	40	36	32	
B) Heures avancées	<u>0</u>	<u>0</u>	<u>0</u>	<u>- 12</u>	<u>0</u>	<u>+ 4</u>	<u>+ 8</u>	
Heures payées	<u><u>40</u></u>	<u><u>36</u></u>	<u><u>32</u></u>	<u><u>40</u></u>	<u><u>40</u></u>	<u><u>40</u></u>	<u><u>40</u></u>	
Heures travaillées	52	40	36	32	52	40	36	
C) Heures avancées	<u>- 12</u>	<u>0</u>	<u>+ 4</u>	<u>+ 8</u>	<u>- 12</u>	<u>0</u>	<u>+ 4</u>	
Heures payées	<u><u>40</u></u>	<u><u>40</u></u>	<u><u>40</u></u>	<u><u>40</u></u>	<u><u>40</u></u>	<u><u>40</u></u>	<u><u>40</u></u>	
Heures travaillées	32	52	40	36	32	52	40	
D) Heures avancées	<u>0</u>	<u>- 12</u>	<u>0</u>	<u>+ 4</u>	<u>+ 8</u>	<u>- 12</u>	<u>0</u>	
Heures payées	<u><u>32</u></u>	<u><u>40</u></u>	<u><u>40</u></u>	<u><u>40</u></u>	<u><u>40</u></u>	<u><u>40</u></u>	<u><u>40</u></u>	

NOTE: Les heures supplémentaires sont payées en sus des heures régulières.

ANNEXE "E"

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 gauffrés 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 affectés 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.

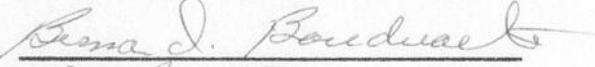
L'atelier d'usinage, le garage et ses dépendances, l'atelier de l'entretien des bâtisses ainsi que l'équipement et l'outillage demeureront disponibles en tout temps pour la réparation et l'entretien de l'équipement et de la machinerie de l'usine de sciage et de l'usine de rabotage, même si les opérations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

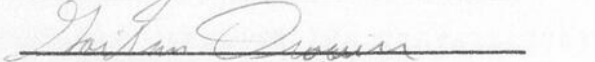
LA SARRE, le 14/12/81

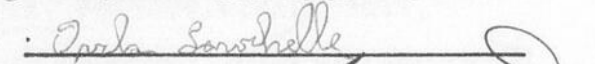
NORMICK PERRON INC.
DIVISION LA SARRE




LE SYNDICAT CANADIEN DES TRAVAILLEUR
DU PAPIER, SECTION LOCALE 3057









ANNEXE "F"

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 APPELE "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, Québec, 19/12/84

NORMICK PERRON INC., DIVISION LA SARRE,

par: 

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

par: 

ANNEXE "G"

LETTRE D'ENTENTE HORS CONVENTION

entre

NORMICK PERRON INC., DIVISION LA SARRE,

et

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

A moins de circonstances particulières, il est de l'intention de la Compagnie de faire exécuter par des employés de la Compagnie, les travaux de maintenance qui sont normalement faits par des employés de la Compagnie, en autant que l'équipement soit disponible, qu'il y ait des salariés qualifiés qui soient en mesure de faire le travail, et que le travail puisse être exécuté selon les besoins de la situation qui se présente.

LA SARRE, 19/12/84

NORMICK PERRON INC. DIVISION LA SARRE,

par: 

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

par: 



LETTRE D'ENTENTE

ENTRE: NORMICK PERRON INC., DIVISION LA SARRE
USINES DE SCIAGE ET RABOTAGE
USINES DE CONTREPLAQUE ET PANNEAUX GAUFRES
OPERATIONS FORESTIERES

ET: SYNDICAT CANADIEN DES TRAVAILLEURS DU
PAPIER, SECTION LOCALE 3057.

Les parties déclarent avoir signé une convention collective
ce 19 décembre 1984 et conviennent de ce qui suit:

- 1.- Le régime d'assurance collective négocié à l'intérieur de cette convention collective entrera en vigueur à compter du 1er avril 1985.
- 2.- Le régime d'assurance collective prévu à la convention collective expirée le 1er septembre 1984 continuera de s'appliquer jusqu'à l'entrée en vigueur du nouveau régime négocié.
- 3.- La compagnie soumettra au syndicat la police d'assurance du nouveau régime négocié quinze (15) jours avant son entrée en vigueur.

19 décembre 1984

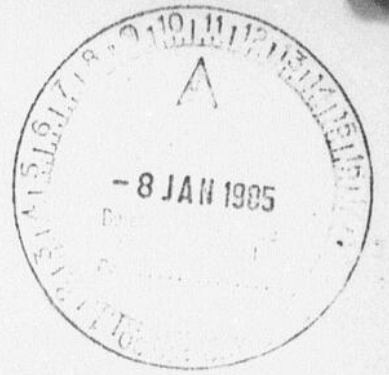
NORMICK PERRON INC.,
DIVISION LA SARRE

SYNDICAT CANADIEN DES TRAVAILLEURS
DU PAPIER, SECTION LOCALE 3057

Donald W. [Signature]
Donald [Signature]
Hills Marchildon [Signature]
[Signature]

Alain Martineau [Signature]
Bernard D. Boudreau [Signature]
Alain Diebreg [Signature]
Josée [Signature]
Diller [Signature]

C A N A D A
PROVINCE DE QUEBEC
DISTRICT D'ABITIBI



NORMICK PERRON INC., DIVISION LA SARRE,

VS

SYNDICAT CANADIEN DES TRAVAILLEURS DU
PAPIER, SECTION LOCALE 3057.

PROTOCOLE DE RETOUR AU TRAVAIL

Protocole de retour au travail entre Normick Perron Inc.
(employeur) et le Syndicat Canadien des Travailleurs du Papier, Section
Locale 3057 (le syndicat).

Les parties conviennent:

- 1.- L'ancienneté des employés visés dans l'unité de négociation détenue par le syndicat a continué à s'accumuler pendant toute la période du conflit en autant que cesdits employés se présentent au travail lors du rappel effectué, conformément à la convention collective applicable.
- 2.- L'employeur retirera toutes les poursuites judiciaires de quelque nature que ce soit présentement entreprises ou pendantes plus particulièrement les procédures en injonction se rapportant à la grève de ses employés ou aux actions ou inactions du syndicat de ses membres, de ses officiers locaux ou nationaux ou représentants. L'employeur s'engage en outre à ne prendre ou exercer aucun recours de quelque nature que ce soit contre le syndicat, ses membres, ses officiers locaux ou nationaux ou représentants, relativement aux actions ou inactions de ceux-ci pendant ou relativement à la grève de 1984.

- 3.- Le syndicat s'engage à retirer les plaintes pénales déposées en vertu de la loi anti-briseur de grève et à n'entreprendre aucune poursuite judiciaire de quelque nature que ce soit contre l'employeur relativement aux actions ou inactions de celui-ci pendant ou relativement à l'arrêt de travail de ses employés membres du syndicat.
- 4.- L'employeur s'engage à ne prendre ou imposer aucune mesure disciplinaire ou administrative contre ses employés membres du syndicat pour leurs actions ou inactions pendant ou relativement à la grève ou lock-out de 1984. Si de telles mesures ont déjà été prises l'employeur s'engage à les retirer.
- 5.- Nul employé membre du syndicat ne se verra imposer de mesure disciplinaire ou administrative du fait qu'une personne autre que l'employeur ait, ou pourrait entreprendre contre lui une action ou poursuite de quelque nature que ce soit relativement à des actions ou inactions survenues pendant ou relativement à la grève ou lock-out de 1984. De même nul employé ne se verra imposer une mesure administrative ou disciplinaire du fait du résultat au jugement de telle action ou poursuite prise par une personne autre que l'employeur contre ledit employé.
- 6.- Advenant une mésentente entre l'employeur et le syndicat relativement à l'interprétation ou l'application du présent protocole de retour au travail, la procédure de griefs prévue à la convention collective de travail s'appliquera.
- 7.- Les dirigeants syndicaux vont voir à faire en sorte que les employés des usines et du siège social ne soient pas empêchés d'avoir accès à leur travail.
- 8.- Les employés des usines seront rappelés au travail à compter de la signature et les opérations reprendront complètement et normalement à compter de cette date.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à La Sarre, ce 19 décembre 1984.

SYNDICAT CANADIEN DES TRAVAILLEURS DU
PAPIER, SECTION LOCALE 3057,

Alain Montreuil
Alain Diebsey
Sille Shink

Jacques Perron
Bernard Baudreault

NORMICK PERRON INC., DIVISION LA SARRE,

Ernest J. J. J.
Ernest J. J. J.
Sille Marchildon
J. J. J.