

70-75

01 JUN -2 14 12

REÇU
MAR 31 1982
GESTION DES DOCUMENTS ET MICROFILM
MINISTÈRE DU TRAVAIL ET DE LA
MAIN-D'ŒUVRE - QUÉBEC

CONVENTION COLLECTIVE
DE TRAVAIL

entre

CONSOLIDATED-BATHURST INC.
(DIVISION CHICOUTIMI)
SCIERIE PERIBONKA

et

LE SYNDICAT NATIONAL
DES TRAVAILLEURS DE
NOTRE-DAME DU ROSAIRE
(SCIERIE PERIBONKA)

et

LE FEDERATION DES TRAVAILLEURS DU
PAPIER ET DE LA FORET
(FIPF-CSN)

TABLE DES MATIERES

Article	Page
1.00 Parties à la convention.....	1
2.00 But général.....	2
3.00 Champ d'application.....	2
4.00 Durée de la convention.....	3
5.00 Droit de gérance.....	4
6.00 Activités syndicales.....	4
7.00 Affichage.....	5
8.00 Sécurité syndicale.....	5
9.00 Retenue syndicale.....	6
10.00 Interdiction grève et lock-out.....	6
11.00 Heures de travail.....	7
12.00 Temps supplémentaire.....	9
13.00 Salaires.....	10
14.00 Jours fériés et payés.....	12
15.00 Congés spéciaux.....	15
16.00 Ancienneté.....	15
17.00 Application du droit d'ancienneté....	19
18.00 Vacances annuelles.....	22
19.00 Paie.....	24
20.00 Changements technologiques.....	25
21.00 Indemnité de licenciement.....	25
22.00 Sous-contrat et travail à forfait....	26
23.00 Discipline.....	27
24.00 Santé et sécurité au travail.....	28
25.00 Procédure de règlements des griefs...	30
26.00 Arbitrage.....	31
27.00 Assurance-groupe.....	32
28.00 Caisse d'économie.....	33
29.00 Durée de la convention.....	33
30.00 Validité.....	34
Signatures.....	35
Classification et salaires.....	36-37
Memo.....	38-39
Formules de demande de vacances.....	40-41

ARTICLE 1.00

Parties à la convention

Convention collective de Travail

entre

Consolidated-Bathurst Inc.
(Division Chicoutimi)
Scierie Péribonka
(ci-après appelé "l'Employeur")

et

Le Syndicat National des Travailleurs
de Notre-Dame du Rosaire
Scierie Péribonka
(ci-après appelé le "Syndicat")

et

La Fédération des Travailleurs du Papier
et de la Forêt (FTPF-CSN)
(ci-après appelé la "Fédération")

ARTICLE 2.00

2.01 La convention est conclue dans l'intérêt mutuel de l'Employeur et de ses salariés représentés par le Syndicat.

2.02 Les parties conviennent:

- a) de fixer et maintenir des salaires et des conditions de travail justes et équitables pour obtenir des opérations efficaces;
- b) d'assurer la sécurité et le bien-être des salariés;
- c) d'assurer la qualité et la quantité des produits fabriqués;
- d) d'assurer la protection de la propriété;
- e) de prévoir un mécanisme adéquat pour le règlement des mésententes entre les parties aux présentes:

2.03 L'Employeur et le Syndicat conviennent de faire tous les efforts possibles pour permettre que les principes de cette convention soient observés par les parties et leurs membres.

ARTICLE 3.00

CHAMP D'APPLICATION

3.01 En vertu du certificat d'accéditation émis par la Commission des Relations du Travail du Québec le 9 novembre, 1966, l'Employeur reconnaît le Syndicat comme l'agent négociateur des salaires et conditions de travail pour tous les salariés et préposés aux opérations du moulin à scie incluant

les préposés au monte-billots sur les estacades et le préposé au chargement des camions au point d'expédition, salariés au sens du Code du Travail, à l'exception du commis du moulin. La convention s'applique à tous les salariés couverts par ce certificat d'accréditation.

3.02 L'Employeur reconnaît la Fédération des Travailleurs du Papier et de la Forêt (CSN) comme l'organisme supérieur auquel le Syndicat est affilié, agissant comme conseiller dans la présente.

ARTICLE 4.00

Comité des relations ouvrières-patronales

4.01 Les parties conviennent de former un comité des relations ouvrières-patronales composé de trois (3) représentants de chacune des parties.

4.02 Les buts de ce comité sont:

- a) veiller à la bonne entente entre les parties
- b) veiller aux conditions de travail et à leur application
- c) étudier les moyens d'améliorer l'efficacité et la productivité
- d) étudier tout sujet référé au comité par le Syndicat ou l'Employeur

4.03 Les membres de ce comité sont tenus d'exercer leur fonction avec franchise, loyauté, bonne foi et au meilleur de leur connaissance.

4.04 Ce comité se réunit sur demande de l'une des parties intéressées. Lorsque le comité se réunit du consentement des deux (2) parties, les membres de la partie syndicale qui siègent sur ce comité sont rémunérés à leur taux de salaire régulier.

4.05 Le Comité se choisit un président et un secrétaire parmi les membres. Le secrétaire du comité transmet aux parties une (1) copie du procès verbal dans les huit (8) jours qui suivent.

ARTICLE 5.00

DROITS DE GERANCE

5.01 Sous réserve des dispositions de la convention collective de travail, le Syndicat reconnaît que c'est la fonction exclusive et le droit de l'Employeur de gérer et d'administrer ses affaires dans tous les rapports.

ARTICLE 6.00

ACTIVITES SYNDICALES

6.01 Les activités syndicales normales qui ont trait à l'application de la convention collective ou aux relations entre l'Employeur et le Syndicat sont permises pendant les heures de travail, sans perte de salaire, pourvu qu'elles aient lieu avec l'autorisation de l'Employeur.

6.02 L'Employeur convient d'accorder, sur demande et avec preuve à l'appui, des congés sans solde à un maximum de trois (3) officiers du Syndicat, ou délégués selon le cas, afin de leur permettre de participer à des activités syndicales légitimes i.e. congrès, réunions spéciales, etc. Cependant, les salariés concernés doivent avertir l'Employeur au moins trois (3) jours à l'avance qu'ils désirent s'absenter à cette fin et cette absence ne doit pas durer plus de cinq (5) jours ouvrables continus, sauf après entente avec l'Employeur. De plus, le choix des officiers ou délégués est fait de façon à maintenir le rendement normal de l'entreprise durant les absences.

6.02 (suite) Le salarié ainsi absent, continue de recevoir sa paie, au taux régulier de l'occupation et l'Employeur facture mensuellement le Syndicat, pour les montants équivalents, en ajoutant le coût des avantages sociaux, le tout sans frais d'administration.

6.03 Le Syndicat avisera l'Employeur du nom des officiers et représentants du Syndicat et amendera promptement cette liste au moment où surviendra un changement.

6.04 L'Employeur pourra accorder à un salarié un congé sans solde pour une durée de six (6) mois, en autant que ledit salarié en fasse la demande écrite, et que sa demande soit approuvée par le Syndicat, la Fédération des Travailleurs du Papier et de la Forêt ou C.S.N.

ARTICLE 7.00

AFFICHAGE

7.01 Un tableau fourni par l'Employeur est placé dans un endroit convenable dans l'usine pour afficher les convocations d'assemblées syndicales.

ARTICLE 8.00

SECURITE SYNDICALE

8.01 Tous les salariés visés par cette convention doivent, comme condition du maintien de leur emploi, appartenir au Syndicat pour la durée de la présente convention.

8.02 Cependant, l'Employeur ne sera pas tenu de congédier un salarié pour la raison qu'il a été expulsé par le Syndicat comme l'un de ses membres.

8.03 Dès son embauchage, un nouveau salarié doit adhérer au Syndicat.

ARTICLE 9.00

RETENUE SYNDICALE

9.01 La cotisation régulière du Syndicat ou une somme équivalente est exigible comme condition d'emploi de tout salarié de l'Employeur à compter de la première (1ère) paie suivant son embauchage.

9.02 A chaque semaine, l'Employeur déduit de la paie de tout salarié, le montant de la cotisation syndicale ou une somme équivalente, à l'exclusion du droit d'entrée tel que l'établit une résolution du Syndicat, dont une copie certifiée conforme doit être remise à l'Employeur.

9.03 Dans les quinze (15) premiers jours de chaque mois, l'Employeur fait remise au trésorier du Syndicat, des sommes perçues au cours du mois précédent avec une liste en quatre (4) exemplaires des salariés pour lesquels la déduction est faite, en indiquant leur nom, leur numéro matricule et le montant déduit au cours du mois.

ARTICLE 10.00

INTERDICTION GREVE ET LOCK-OUT

10.01 Le Syndicat et les salariés s'engagent à ne pas faire de grève totale ou partielle ou toute autre activité ayant le même but, pendant la durée de la convention.

10.02 L'Employeur ou ses représentants d'engagent à ne pas faire de lock-out total ou partiel ou tout autre activité ayant le même but, pendant la durée de la convention.

10.03 Le présent article n'a pas pour effet d'empêcher une interruption de travail qui ne constitue pas une "grève" ou un "lock-out".

ARTICLE 11.00

HEURES DE TRAVAIL

11.01 La semaine régulière de travail, pour les salariés régis par cette convention, est de cinq (5) jours par semaine, répartis du lundi au vendredi.

11.02 La journée régulière de travail est de huit heures et demi (8-1/2) par jour. (Huit (8) heures par jour à compter du 3 janvier 1982).

11.03 A) Les heures régulières de travail sont les suivantes:

1) équipe de jour: 7:00 hres à 12:00 hres
13:00 hres à 16.30 hres

2) équipe de jour: 17:30 hres à 22.30 hres
23:30 hres à 3:00 hres

11.03 B) A compter du 3 janvier 1982, les heures régulières de travail sont les suivantes:

1) équipe de jour: 7:30 hres à 12:00 hres
13:00 hres à 16:30 hres

2) équipe de nuit: 17:30 hres à 22:00 hres
23:00 hres à 2:30 hres

11.03 C) Lorsqu'il y a lieu d'avoir un gardien/nettoyeur, sa tâche sera de surveiller et de nettoyer une partie de l'usine désignée par son contremaître; ses heures sont telles qu'assignées, n'excédant pas quarante-deux heures et demi (42.5) par semaine (quarante (40) heures par semaine à compter du 3 janvier 1982).

Si le gardien/nettoyeur doit prendre son repas au moulin pendant ses heures de travail, il sera rémunéré à son taux régulier. A moins d'une circons-

D) (suite) tance fortuite, le gardien/nettoyeur n'aura pas plus de cinq (5) jours de travail dans une semaine.

E) Les horaires ci-dessus mentionnés ne peuvent être changés qu'après entente entre les parties.

F) Les salariés ont une (1) heure pour prendre leur repas.

D) L'Employeur accorde au salarié un repos de quinze (15) minutes au milieu de chaque demi-jour de travail. Cependant cette période peut-être avancée d'une demi-heure afin de coïncider avec un arrêt de la production.

11.04 Heures de travail de l'équipe d'entretien.

A) Les heures de travail pour les salariés de l'équipe d'entretien et de réparation sont les mêmes que celles définies à 11.01, 11.02 et 11.03A)

Lorsque requis, la période de repos et repas sera prise avant ou après celle de l'équipe de production.

B) A compter du 3 janvier 1982, l'horaire de travail pour les salariés de l'équipe d'entretien et de réparation s'établit sur trois (3) factions comme suit:

- 1) équipe de jour: 7:00 hres à 15:00 hres
- 2) équipe de soir: 15:00 hres à 23:00 hres
- 3) équipe de nuit: 23:00 hres à 7:00 hres

Le salarié affecté à la oédule de travail de trois (3) factions bénéficie d'une période d'une demi-heure pour prendre son repas, mais ne bénéficie pas

de la période de repos prévue à 11.04 A). Lorsque requis, cette période sera prise avant ou après celle de l'équipe de production. Toutefois, si nécessaire, cette cédule pourra être réduite à une (1) ou deux (2) factions.

11.05 Après entente préalable avec le supérieur immédiat, un salarié peut changer de faction avec un autre salarié. Il est entendu que tel changement n'occasionne ni temps ni prime supplémentaire.

11.06 S'il s'avère qu'un salarié est inévitablement empêché de se rapporter en temps à son travail, il doit:

a) Aviser son contremaître par téléphone au moins trois (3) heures à l'avance, à moins d'une raison sérieuse.

b) Se rapporter à son contremaître dès son arrivée à l'usine.

ARTICLE 12.00

TEMPS SUPPLEMENTAIRE

12.01 Le taux et demi, soit le taux régulier majoré de cinquante pourcent (50%), doit être payé pour tout travail effectué par un salarié en dehors de ses heures journalières ou hebdomadaires de travail.

12.02 Tout travail exécuté un jour chômé et payé est rémunéré au taux et demi du salaire régulier en plus du paiement de la fête.

12.03 Tout travail exécuté un dimanche est rémunéré au taux double, soit le taux majoré de cent pourcent (100%) du salaire régulier du salarié.

12.04 Tout travail de gardien/nettoyeur requis par l'Employeur et exécuté en plus de quarante-deux heures et demi (42.5) par semaine (quarante heures (40) par semaine à compter du 3 janvier 82) est rémunéré au taux et demi du salaire régulier du gardien/nettoyeur.

12.05 A chaque semaine de jour, l'Employeur convient de répartir le temps supplémentaire du samedi équitablement entre tous les salariés en tenant compte de leur groupe.

12.06 Le temps supplémentaire s'effectue sur une base volontaire. Cependant, l'Employeur peut exiger la présence de un (1) salarié de l'équipe d'entretien.

12.07 Lorsqu'un travail supplémentaire qui semble devoir durer deux (2) heures environ, en continuité de la période de travail régulière, dix (10) minutes de repos payées seront accordées aux salariés à la fin de ladite période.

12.08 Rappel au Travail

Taux et demi est payé à tout salarié qui est rappelé au travail en dehors de ses heures régulières pour les heures effectivement travaillées avec un minimum de quatre (4) heures de paie à taux simple.

ARTICLE 13.00

SALAIRES

13.01 Les salariés régis par la convention ont droit, suivant leur occupation, aux taux de salaires mentionnés aux annexes de la convention qui font partie intégrante de cette convention et selon les conditions mentionnées au présent article .

13.02 Le salarié est payé pour chaque heure ou fraction d'heure travaillée aux quinze (15) minutes.

13.03 Si au cours d'une même journée de travail, un salarié doit accomplir, à sa demande ou à la demande du représentant de l'Employeur, un travail autre que son travail régulier, il aura droit au taux de rémunération suivant:

a) Si le taux de l'occupation temporaire est supérieur au taux de son occupation régulière et qu'il y est affecté pour plus de trois (3) heures consécutives, il recevra le taux de l'occupation temporaire pour cette même journée

b) Si le taux de l'occupation temporaire est inférieur au taux de son occupation régulière, il recevra le taux de son occupation régulière pour une période de quatre (4) heures, après quoi, il recevra le taux de sa nouvelle occupation. Il en sera de même dans les cas de rétrogradation.

13.04 Tout salarié qui, à la demande de l'Employeur est tenu d'accomplir le travail d'une classification inférieure à la sienne reçoit pour ce travail, le taux de son salaire régulier.

13.05 Un salarié qui se rapporte au travail au début d'une demi-journée, à l'heure cédulée pour son travail et qui n'a pas été prévenu du contraire, a droit à trois (3) heures à son taux de salaire régulier, mais il doit accepter de faire tout autre travail ou de rester à la disposition de l'Employeur s'il en est requis. Les heures payées et non travaillées en vertu de cette clause ne comptent pas aux fins de calcul de surtemps journalier ou hebdomadaire.

13.06 Prime de nuit

a) Travail effectué sur deux (2) factions
Une prime de vingt-cinq cent (\$0.25)
l'heure est payée au salarié pour chaque
heure travaillée entre 17:30 heures et
3:00 heures (entre 17:30 heures et 2:30
heures à compter du 3 janvier 1982).

b) Travail effectué sur trois (3) fac-
tions (équipe d'entretien et de répara-
tion)
Une prime de nuit est payée comme suit:
de 15:00 hres à 23:00 hres - 25¢/1'heure
de 23:00 hres à 7:00 hres - 30¢/1'heure

ARTICLE 14.00

JOURS FERIES ET PAYES

14.01 Tout salarié régulier a droit aux jours
fériés et payés suivants:

- le Jour de Noël
- le lendemain de Noël
- le Jour de l'An
- le lendemain du Jour de l'An
- le lundi de Pâques
- la Fête Nationale
- la Confédération
- la Fête du Travail
- l'Action de Grâces

14.02 A) Le taux payé pour un jour de fête est
le taux que le salarié aurait gagné pour une jour-
née régulière de travail.

B) Pour avoir droit aux congés fériés et
payés énumérés à la clause 14.01, le salarié rég-
ulier doit:

1) Avoir travaillé la journée ouvrable qui précède et la journée ouvrable qui suit la fête, à moins d'une absence autorisée ou justifiée telle que:

a) Absence pour vacances;

b) Absence pour un congé autorisé d'une durée inférieure à quinze (15) jours de calendrier;

c) Absence pour maladie ou accident qui ne permettent pas au salarié de se présenter au travail dans les quinze (15) jours de calendrier précédant le congé férié et payé. Toutefois, le salarié régulier qui, à la suite d'un congé auquel il avait droit ne peut se présenter au travail pour cause de maladie ou accident, sera payé pour ce congé férié et payé lors de son retour au travail. Le salarié devra présenter un certificat médical.

2) Advenant une mise à pied de plus de trente (30) jours de calendrier avant un congé férié et payé, le salarié n'a pas droit au paiement de ce congé férié et payé.

14.03 En principe, si le jour de fête tombe un samedi, le vendredi précédent la fête sera observé et payé. Si le jour de fête tombe un dimanche, le lundi suivant la fête sera observée et payée. A cette fin, au début de chaque année civile, les parties fixent ensemble les dates de la prise de congés.

14.04 Congés mobiles

Tout salarié régulier a droit à trois (3) jours de congés mobiles par année de convention pris après entente avec l'Employeur et payés à son taux de salaire régulier.

14.05 Fête Nationale

En raison de la nature des opérations, le travail ne sera pas interrompu lorsque la journée du 24 juin survient une journée ouvrable autre que le lundi; dans tel cas, la Compagnie accepte cependant d'accorder une journée d'absence sans paie, avec accumulation d'ancienneté, si une telle demande est formulée par les employés. Cette journée d'absence sans paie sera établie au début de l'année. Lorsque la journée du 24 juin survient un samedi ou un dimanche, le travail sera interrompu le lundi qui suit.

Pour avoir droit à une rémunération le jour de la Fête Nationale, l'employé doit être un employé régulier ou avoir travaillé au moins dix (10) jours au cours de la période du 1^{er} au 23 juin, et se conformer aux exigences de la clause 14.02 B).

Lorsque le congé pour la Fête Nationale sera pris le lundi, l'employé requis de travailler ce lundi sera rémunéré au taux et demi du taux régulier de l'occupation pour le travail fait ce jour-là, en plus du paiement du congé. Lorsque la journée du 24 juin survient une journée ouvrable autre que le lundi, l'employé sera payé au taux régulier de son occupation pour le travail effectué cette journée, en plus du paiement du congé.

ARTICLE 15.00

CONGES SPECIAUX

15.01 Tout salarié régulier a droit, sans perte de salaire, aux congés de décès suivants:

a) A l'occasion du décès de son conjoint ou de son enfant, cinq (5) jours ouvrables consécutifs dont l'un sera la journée même des funérailles.

b) A l'occasion du décès du père ou de la mère, du frère ou de la soeur, du beau-père ou de la belle-mère; trois (3) jours ouvrables consécutifs dont l'un sera la journée même des funérailles.

c) A l'occasion du décès de ses grands-parents, d'un beau-frère ou d'une belle-soeur; une (1) journée ouvrable au cours de la période des funérailles.

15.02 Les jours de congés-décès commencent à compter du jour du décès ou du lendemain, au choix du salarié, à la condition que ce soient des jours ouvrables. Le salarié est payé à son taux de salaire régulier et doit fournir un certificat de décès si l'Employeur le lui demande.

15.03 Congé de naissance. Lors de la naissance de son enfant, le salarié concerné a droit à un (1) jour de congé payé à son taux de salaire régulier.

ARTICLE 16.00

ANCIENNETE

16.01 L'ancienneté signifie la durée d'emploi d'un salarié pour l'Employeur, sujet aux dispositions du présent article.

16.02 A) Tout nouveau salarié (ou ancien salarié régulier qui a perdu son ancienneté) doit, pour acquérir le statut de salarié régulier, compléter une période d'essai de

16.02 A) (suite) trente (30) jours dans une période de quatre-vingt-dix (90) jours de calendrier. Une fois cette période complétée, l'ancienneté est établie à compter de la date initiale d'embauchage.

B) L'étudiant qui travaille entre le premier (1^{er}) juin et le premier (1^{er}) septembre est considéré comme stagiaire et n'accumule pas d'ancienneté.

16.03 Pendant sa période d'essai, un salarié est uniquement régi par les dispositions de la convention collective relative aux salaires et aux conditions monétaires et par celles qui le couvrent de façon spécifique; il n'a également pas droit à la procédure de grief en cas de congédiement.

16.04 Sous réserve des dispositions prévues à 16.05, 16.06 et 16.07, l'ancienneté est constituée de l'accumulation de jours travaillés et alloués depuis la date initiale d'embauchage du salarié régulier.

Une année d'ancienneté est constituée de deux cent soixante (260) jours travaillés ou alloués. Un salarié ne peut accumuler plus de cinq (5) jours d'ancienneté par semaine de calendrier.

16.05 L'ancienneté est accumulée dans les cas suivants:

- 1) durant les congés autorisés;
- 2) absence pour activité syndicale, tel que prévu à l'article 6.00;
- 3) absence pour maladie ou accident non occupationnel jusqu'à cinquante-deux (52) semaines;

4) absence pour accident de travail jusqu'à cent quatre (104) semaines;

5) promotion ou assignation à une occupation exclue de l'unité de négociation jusqu'à cinquante-deux (52) semaines;

6) lors d'une mise à pied jusqu'à concurrence de trois (3) mois s'il a moins de deux (2) ans d'ancienneté et de douze (12) mois s'il a plus de deux (2) ans d'ancienneté;

7) en aucun cas, un salarié ne peut accumuler plus d'ancienneté en étant absent que s'il était au travail.

Il est convenu que l'accumulation d'ancienneté est considérée aux fins de mouvements de main-d'oeuvre et de régime de vacances.

16.06 L'ancienneté d'un salarié prend fin dans les cas suivants:

1) congédiement pour cause;

2) démission volontaire;

3) défaut de donner suite à un avis de rappel selon les modalités prévues à la convention;

4) mise à pied pour une période de plus de soixante-dix-huit (78) semaines;

5) maladie ou accident non occupationnel pour une période de plus de cent quatre (140) semaines;

6) promotion ou assignation à une occupation exclue de l'unité de négociation pour une période de plus de cinquante-deux (52) semaines.

16.07 Tout salarié, une fois promu et assigné à une occupation exclue de l'unité de négociation, cesse par le fait même et immédiatement d'être régi par la présente convention, sauf en ce qui a trait à l'accumulation ou au maintien de son ancienneté.

16.08 L'Employeur affiche au tableau prévu à cette fin, au plus tard le premier (1^{er}) mars de chaque année, une mise à date de la liste d'ancienneté à la fin de l'année précédente. Cette liste comprend le nom du salarié, son adresse, sa date de naissance, son numéro d'assurance sociale et son ancienneté.

Pour une période de trente (30) jours à compter de la date de son affichage, le Syndicat peut faire à son sujet les représentations qui s'imposent.

Ce délai écoulé, la liste sera considérée comme définitive et gouvernera tous les mouvements de main-d'oeuvre de l'année déjà en cours, sauf que ceux qui mettront fin à leur emploi continu seront rayés de la liste au fur et à mesure.

De plus, l'Employeur convient de faire parvenir au Syndicat, au début du mois d'octobre de chaque année, une liste à date des nouveaux salariés de l'année d'opération en cours, en y incluant l'ancienneté et la date d'embauchage de chacun d'eux.

16.09 A) Toute demande de congé sans solde, doit faire l'objet d'une demande écrite à l'Employeur, avec copie au Syndicat expliquant les raisons motivant sa demande. Pendant ce congé, le salarié

n'accumule pas son ancienneté.

B) Si le congé sans solde est demandé par l'employeur dans le but de permettre à un salarié de se qualifier pour répondre à un besoin immédiat de l'entreprise, ce congé ne peut être accordé sans l'approbation du Syndicat. Pendant cette période, le salarié continue d'accumuler son ancienneté.

ARTICLE 17.00

APPLICATION DU DROIT D'ANCIENNETE

17.01 Dans tous les cas de mouvements de main-d'oeuvre, tel que rappel, promotion, mutation, permutation, rétrogradation et mise à pied, impliquant un choix entre deux (2) salariés réguliers ou plus, le salarié régulier possédant le plus d'ancienneté, est choisi par l'Employeur si le salarié concerné possède l'habilité et la compétence pour remplir les exigences normales de la tâche.

Toutefois, il est entendu qu'un salarié affecté au travail de gardien/nettoyeur ne peut être déplacé ni être déplacé par un autre salarié.

17.02 Toute occupation nouvellement créée ou devenue vacante pour une période excédant trente (30) jours pour des raisons autres que maladie, accident de travail, accident non industriel, absence autorisée ou vacances annuelles, sera affichée pendant une durée de trois (3) jours ouvrables consécutifs. Les salariés intéressés pourront faire application au cours de la période d'affichage.

17.03 Advenant qu'aucun candidat ne fasse application ou que parmi ceux qui ont fait application aucun ne puisse rencontrer les exigences de la tâche, l'Employeur comblera le poste par un candidat de son choix.

17.04 Dans le but d'éviter que les opérations soient ralenties, interrompues ou retardées à cause de la procédure d'affichage, l'Employeur comblera temporairement l'occupation nouvellement créée ou vacante en y affectant, au moment opportun, le salarié de son choix. Cette assignation temporaire cesse à la date à laquelle un salarié a été assigné de façon permanente à cette occupation.

17.05 Pour les fins d'application de la présente clause, une occupation ne sera pas considérée vacante lorsqu'elle constitue le travail régulier d'un salarié dont le nom apparaît sur la liste d'ancienneté et qui n'a pas encore été rappelé au travail.

17.06 Rappel au Travail

Le salarié qui a le plus d'ancienneté parmi ceux mis à pied est le premier à être rappelé au travail s'il répond aux exigences normales de la tâche concernée. Lors de la reprise normale des opérations, chaque salarié doit reprendre le poste qu'il occupait de façon régulière avant la mise à pied.

17.07 Lorsqu'un salarié régulier est rappelé à la suite d'une mise à pied, l'avis de rappel lui est confirmé par lettre, avec copie au Syndicat.

17.08 A) Le salarié qui reçoit un avis de rappel, doit dans les six (6) jours ouvrables de la mise à la poste de l'avis de rappel, aviser par écrit, l'Employeur de son intention de retourner au travail, à moins d'entente, et il doit s'y présenter dans le délai mentionné dans l'avis de rappel; sinon, il perd son droit à l'ancienneté. Toutefois l'Employeur pourra prolonger le délai mentionné dans l'avis de rappel, si le salarié informe l'Employeur dans les six (6) jours de l'avis,

et cela par écrit, que des circonstances sérieuses l'empêchent de se rapporter dans le délai mentionné dans l'avis de rappel. En aucun cas, le délai mentionné dans l'avis de rappel n'est inférieur à six (6) jours.

17.08 B) Dans le cas d'une fermeture temporaire de l'usine pour une période d'une semaine et moins pour fins de réparations ou d'installations d'équipements, les salariés devront réintégrer leur poste de travail selon le délai stipulé par l'employeur, à moins d'une circonstance incontrôlable.

17.09 Mise à pied.

Dans le cas de mise à pied, le salarié qui a le moins d'ancienneté est mis à pied, à condition que les salariés qui demeurent au travail puissent accomplir le travail à exécuter.

17.10 Temporairement vacant

Le salarié qui occupe un poste vacant de façon temporaire, doit retourner à son ancienne fonction, aussitôt que cette assignation temporaire est terminée.

Aux fins de ce paragraphe, sont considérés comme temporaires; les postes rendus vacants à la suite d'une absence du titulaire régulier de la fonction pour l'une des raisons suivantes:

- maladie ou accident non industriel n'excédant pas cinquante-deux (52) semaines;
- maladie ou accident industriel n'excédant pas cent quatre (104) semaines;
- travail à l'extérieur de l'unité de négociation pour cinquante-deux (52) semaines;

- les périodes de vacances;
- permission d'absence autorisée;
- ainsi que tout poste vacant pour une période de moins de quatre-vingt-dix (90) jours ouvrables, ceux qui sont étrangers aux opérations régulières de la scierie et ceux que les parties pourront s'entendre pour considérer comme temporaire pour une période déterminée.

17.11 Poste vacant régulier

Le salarié qui est transféré à une autre classification, à la demande de l'Employeur ou à sa demande personnelle, doit retourner à son ancienne occupation dans les trente (30) jours ouvrables de son transfert, s'il ne répond pas aux exigences normales de la classification ou si le salarié lui-même veut revenir à son ancienne occupation.

ARTICLE 18.00

VACANCES ANNUELLES

18.01 Tout salarié régulier régi par cette convention a droit à un congé de vacances payé et basé sur l'ancienneté acquise au trente-et-un (31) décembre de chaque année, et ce, suivant les termes du présent régime.

- A) Tout salarié ayant moins de quatre (4) années d'ancienneté, a droit à deux (2) semaines payées à quatre pourcent (4%) de son gain brut gagné du premier (1^{er}) janvier au trente-et-un (31) décembre de l'année précédente.
- B) Tout salarié ayant quatre (4) années d'ancienneté et moins de dix (10) années, a droit à trois (3) semaines payées à

à six pourcent (6%) de son gain brut gagné du premier (1^{er}) janvier au trente-et-un (31) décembre de l'année précédente.

- C) Tout salarié ayant dix (10) années d'ancienneté et moins de vingt (20) années, a droit à quatre (4) semaines payées à huit pourcent (8%) de son gain brut gagné du premier (1^{er}) janvier au trente-et-un (31) décembre de l'année précédente.
- D) Tout salarié ayant vingt (20) années d'ancienneté et moins de vingt-cinq (25) années d'ancienneté, a droit à cinq (5) semaines payées à dix pourcent (10%) de son gain brut gagné du premier (1^{er}) janvier au trente-et-un (31) décembre de l'année précédente.
- E) Tout salarié ayant vingt-cinq (25) années d'ancienneté et plus, a droit à six (6) semaines payées à douze pourcent (12%) de son gain brut gagné du premier (1^{er}) janvier au trente-et-un (31) décembre de l'année précédente.

18.02 Avant son départ pour ses vacances, le salarié doit recevoir l'indemnité due pour la période de congé.

18.03 L'Employeur ne peut remplacer les vacances par une indemnité compensatrice.

18.04 Tout salarié a droit à deux (2) semaines de vacances consécutives pendant la période estivale.

Toute autre période additionnelle de vacances doit être prise à un temps convenant au salarié et à l'Employeur.

18.05 Lorsqu'un congé férié tombe dans la période de vacances payées du salarié, ledit salarié a droit à une journée additionnelle d'absence au travail ou au paiement de ce congé; au choix du salarié.

18.06 Le salarié qui quitte définitivement le service de l'Employeur ou qui est congédié ou mis à pied, avant le trente-et-un (31) décembre d'une année, reçoit à son départ, la rémunération de vacances à laquelle il a droit.

18.07 Les salariés réguliers auront jusqu'au premier (1^{er}) mai pour exprimer leur préférence pour leur période de vacances. Cependant, tenant compte de la demande et de l'ancienneté du salarié et des exigences de l'occupation, l'Employeur fixera après discussion avec le salarié, à quelle date chaque salarié régulier pourra prendre ses vacances. L'Employeur devra faire en sorte que le salarié régulier puisse prendre, s'il en a exprimé le désir, au moins deux (2) semaines entre le premier (1^{er}) juin et le premier (1^{er}) octobre. Les dates de la prise des vacances sont fixées au moins seize (16) jours à l'avance.

ARTICLE 19.00

PAIE

19.01 L'Employeur convient à moins de circonstances incontrôlables, de distribuer les chèques de paie le jeudi midi de chaque semaine. En même temps que sa paie, le salarié reçoit, par écrit, les détails suivants:

- 1) le nom et le prénom du salarié;
- 2) la date et la période de paie;
- 3) le taux de salaire;

- 4) le temps supplémentaire;
- 5) les déductions faites;
- 6) le montant net payé;

ARTICLE 20.00

CHANGEMENTS TECHNOLOGIQUES

20.01 Si une nouvelle occupation est établie ou si une occupation est matériellement changée dû à des modifications majeures, administratives ou technologiques, l'Employeur réévaluera l'occupation et en établira le taux en dedans de trente (30) jours de la mise en force de cette occupation. Le Syndicat sera alors avisé du taux de cette nouvelle occupation lors de sa mise en application.

22.02 Si le Syndicat n'accepte pas le taux proposé par l'Employeur, les parties conviennent au cours des trente (30) jours suivant la mise en application de la nouvelle occupation, d'une rencontre afin d'en venir à une entente sur le taux à payer. Tout redressement de taux a un effet rétroactif à compter de la date de la mise en application de la nouvelle occupation. Le tout est sujet à la procédure de grief.

ARTICLE 21.00

INDEMNITE DE LICENCIEMENT

21.01 Dans le cas d'une fermeture permanente de l'usine ou d'une mise à pied permanente occasionnée par des changements d'ordre administratif ou technologique, le salarié ayant cinq (5) années ou plus d'ancienneté est éligible à une indemnité de licenciement.

21.02 L'indemnité de licenciement sera de soixante-quinze dollars (\$75.00) pour chaque année d'ancienneté complète accumulée au moment de la mise en disponibilité. Pour chaque année d'ancienneté complète accumulée au moment de la mise en disponibilité depuis le 1^{er} janvier 1981, l'indemnité de licenciement sera de cent dollars (\$100.00).

21.03 L'indemnité de licenciement sera payable trois (3) mois après la mise à pied dans le cas d'une fermeture permanente de l'usine et douze (12) mois après la mise à pied s'il s'agit d'une mise à pied permanente d'un salarié. Un salarié qui accepte un autre travail pour l'Employeur dans un autre endroit n'est pas éligible à l'indemnité de licenciement.

Les droits de rappel d'un salarié ne sont pas affectés d'aucune manière en raison du paiement de l'indemnité de licenciement. Cependant, si un salarié est rappelé au travail après avoir reçu son indemnité de licenciement, l'accumulation de ses crédits d'ancienneté aux fins de l'indemnité de licenciement, reprendra à compter de la date de son retour au travail, le tout en prévision d'une nouvelle fermeture ou mise à pied permanente.

ARTICLE 22.00

SOUS-CONTRAT ET TRAVAIL A FORFAIT

22.01 L'Employeur convient de ne pas confier par contrat l'exécution de travaux couverts par le certificat d'accréditation fait normalement par les salariés, si cela a pour effet d'entraîner la mise à pied de salariés réguliers.

22.02 Il est entendu que tout travail occasionnel et étranger aux opérations normales des usines de l'Employeur, est offert aux salariés régis par cette convention dans l'ordre de leur ancienneté

respective, en autant qu'ils ont les qualifications requises. Les salariés qui acceptent sont alors rémunérés au taux spécifiquement établi pour tel travail, ce taux ne devant jamais être inférieur au taux de journalier prévu aux annexes de la convention collective de travail.

22.03 De façon générale, lorsque la Compagnie se doit de louer de la machinerie, elle confie l'opération de cette machinerie aux salariés régis par la présente convention. Toutefois, dans le cas de nouveau type d'équipement ou de travaux supplémentaires aux opérations normales de l'usine, s'il s'avère impossible de louer cet équipement sans opérateur, le salarié régi par la présente convention ne peut revendiquer cette occupation.

ARTICLE 23.00

DISCIPLINE

23.01 L'Employeur peut suspendre ou congédier un salarié pour cause dont la preuve lui incombe.

23.02 Le salarié doit être avisé par écrit de toute mesure disciplinaire inscrite à son dossier. Cet avis doit mentionner l'objet et la date de l'offense et copie de cet avis doit être remise au Syndicat sans délai.

23.03 Dans l'administration de la discipline, l'Employeur ne tiendra pas compte d'une infraction passée, si depuis son occurrence, il s'est écoulé une période de six (6) mois sans répétition de cette infraction. Toute mesure disciplinaire sur laquelle un salarié aura eu gain de cause au cours de la procédure de griefs ou à l'arbitrage sera rayée de son dossier.

23.04 Si une mesure disciplinaire doit être prise contre un salarié, elle doit être communiquée dans les huit (8) jours de l'évènement qui a donné naissance à cette mesure disciplinaire avec copie au Syndicat.

23.05 Tout salarié qui se croit suspendu ou congédié injustement peut faire un grief suivant la procédure prévue à la convention.

L'arbitre appelé à décider un tel grief peut prévoir toute décision qu'il juge appropriée dans les circonstances.

ARTICLE 24.00

SANTE ET SECURITE AU TRAVAIL

24.01 La prévention des accidents et des maladies industrielles doit être l'objet d'une préoccupation constante et objective de tous les salariés de l'Employeur. La Direction et le Syndicat travaillent conjointement pour s'assurer que les lois, règlements et normes de sécurité au travail soient bien connus et observés de tous les salariés. Cette coopération mutuelle est coordonnée par le Comité paritaire de santé et sécurité au travail, au niveau de l'usine.

24.02 Comité de santé et sécurité au travail. Pour aider à atteindre les objectifs de sécurité, un comité paritaire de santé et sécurité au travail est formé. Ce dernier est composé de trois (3) représentants des Travailleurs et de trois (3) représentants de l'Employeur.

Les fonctions du comité sont:

- 1) recevoir les commentaires, les suggestions et les plaintes se rapportant à la sécurité et à la santé des salariés

- 1) (suite) et faire toute recommandation à l'Employeur sur ces sujets.
- 2) sur autorisation de l'Employeur, effectuer des visites sur les lieux de travail afin d'analyser des situations et des pratiques dangereuses.
- 3) étudier les rapports relatifs à la santé et la sécurité au travail et présenter des recommandations pour améliorer les lieux physiques de travail.
- 4) analyser les accidents courants, identifier leurs causes et les moyens de les prévenir et présenter des recommandations.
5. tenir une réunion une (1) fois par mois ou selon les besoins et présenter un compte-rendu de ces réunions.

Les réunions se tiennent durant les heures régulières de travail, sauf en cas de décision contraire du comité. Pendant les réunions, les représentants des travailleurs qui siègent sur le comité sont rémunérés à leur taux de salaire régulier.

24.03 Tout salarié subissant une blessure grave ou légère pendant ses heures de travail, doit se rapporter immédiatement à son surveillant selon la loi des accidents du travail, chapitre 159, S.R.Q. 1964, section IV, article 48.

24.04 Une fois déclaré apte à reprendre son travail, le salarié qui a subi un accident de travail ou qui est atteint d'une maladie industrielle réintègre le poste qu'il occupait avant l'accident ou la maladie.

Toutefois, dans l'éventualité où son état ne lui permettrait pas de reprendre son poste régulier, il est affecté à un autre poste existant à l'intérieur de l'unité de négociation en autant que ce poste est disponible eu égard aux états de service du salarié, de ses qualifications et de ses capacités physiques.

24.05 En cas de feu, tous les salariés doivent aider à empêcher que la propriété de l'Employeur ne soit détruite.

24.06 Les appareils pour combattre les incendies ne doivent pas être déplacés ou utilisés, excepté en cas de feu ou lorsqu'ils sont examinés par les autorités.

24.07 A l'occasion de la visite d'un inspecteur de la Commission de la Santé et de la Sécurité au travail, celui-ci est accompagné de deux (2) représentants du comité de santé et de sécurité au travail, soit un (1) représentant des travailleurs et un (1) représentant de l'Employeur. Le représentant des travailleurs ne subira aucune perte de salaire régulier lors de cette visite.

24.08 Pour toute absence ou perte de temps à la suite d'un accident au travail, le salarié reçoit l'équivalent de son salaire perdu jusqu'à concurrence d'une journée complète de travail au taux de son occupation.

ARTICLE 25.00

PROCEDURE DE REGLEMENTS DES GRIEFS

25.01 A) Un grief aux fins de la convention est toute mésentente entre les parties quant à l'application et l'interprétation de l'une ou l'autre des dispositions de la convention collective de travail.

25.01 B) Rien dans la procédure de grief ne doit être interprété comme une limitation du droit, aux parties, de conclure une entente avant de faire un grief.

25.02 Le Syndicat, seul ou accompagné du salarié, doit d'abord soumettre son grief par écrit et signé, au contremaître de son département, dans les dix (10) jours de la naissance dudit grief. Dans le cas d'un salarié qui croit qu'un grief a pris naissance pendant son absence de l'entreprise, les délais stipulés ne s'appliquent qu'à compter de son retour au travail ou de la connaissance qu'il en a.

25.03 Tout grief doit être soumis par écrit, sur une formule appropriée à cette fin, au contremaître qui doit donner sa réponse par écrit dans un délai de vingt (20) jours.

25.04 A l'intérieur du délai de vingt (20) jours prévu à la clause 25.03, le Syndicat ou l'Employeur pourra convoquer une rencontre entre les parties afin d'en arriver à une entente sur le grief soumis.

25.05 Le samedi, le dimanche et les jours de congés fériés ne sont pas compris dans le délai mentionné au présent article.

25.06 Les délais stipulés au présent article sont de rigueur. Ils peuvent cependant être prolongés par entente entre les parties pourvu que cette entente soit constatée par écrit.

ARTICLE 26.00

ARBITRAGE

26.01 A défaut du règlement d'un grief, à la dernière étape de la procédure de règlement des griefs prévu au paragraphe 25.03, le Syndicat ou

26.01 (suite) L'Employeur peuvent dans les trente (30) jours de l'expiration des délais prévus au paragraphe 25.03, soumettre le grief à un arbitre unique désigné par les parties ou, à défaut d'entente dans un délai de quinze (15) jours, à un arbitre désigné par le Ministère du Travail et de la Main d'oeuvre.

26.02 L'arbitre doit, normalement, rendre sa décision dans les trente (30) jours suivant la fin de l'enquête et de l'audition à moins d'entente contraire entre les parties.

26.03 Dans les cas d'arbitrage sur une mesure disciplinaire, l'arbitre a le pouvoir de:

- a) annuler la mesure disciplinaire;
- b) maintenir la mesure disciplinaire;
- c) substituer une mesure disciplinaire moindre qu'il juge équitable;
- d) dans le cas où il annule ou réduit la mesure disciplinaire, réintégrer le salarié dans ses fonctions et déterminer le montant de la compensation totale ou partielle des bénéfices ou avantages perdus par le salarié.

26.04 Les déboursés et honoraires de l'arbitre sont partagés également entre les parties.

ARTICLE 27.00

ASSURANCE GROUPE

27.01 L'Employeur s'engage à souscrire à l'assurance-vie familiale, mutilation, médicaments des salariés, un montant de cinq dollars (\$5.00)

(cinq dollars cinquante (\$5.50) à compter du 27 juin 1982) par semaine pour tout salarié marié et trois dollars cinquante (\$3.50) (quatre dollars (\$4.00) à compter du 27 juin 1982) par semaine pour tout salarié célibataire.

27.02 L'administration de l'assurance-groupe et le choix des assureurs est la responsabilité du Syndicat.

27.03 L'adhésion au plan d'assurance-groupe est obligatoire et l'Employeur doit faire compléter la fiche d'adhésion lors de l'engagement de tout nouveau salarié.

27.04 L'Employeur fait la retenue de la cotisation de l'assurance-groupe sur le salaire hebdomadaire du salarié et fait parvenir les sommes perçues au Syndicat dans les quinze (15) premiers jours de chaque mois.

27.05 Le Syndicat remettra à l'Employeur une (1) copie de la police maîtresse.

ARTICLE 28.00

CAISSE D'ECONOMIE

28.01 Si au cours de la présente convention, les salariés décident de former une caisse d'économie, l'Employeur déploiera les efforts afin que les déductions soient effectuées sur la paie hebdomadaire du salarié.

ARTICLE 29.00

DUREE DE LA CONVENTION

29.01 La présente convention est en vigueur à compter du 24 mai 1981 jusqu'au 30 juin 1983 inclusivement. L'une ou l'autre des parties à cette

convention désirant son renouvellement, avec ou sans changement, doit donner un avis par écrit de ses intentions à l'autre partie durant les quatre-vingt-dix (90) jours précédant l'expiration de la présente convention.

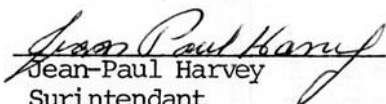
ARTICLE 30.00


VALIDITE

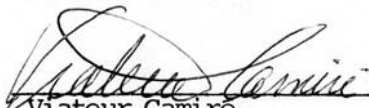
30.01 Toute clause de cette convention qui serait ou deviendrait en conflit avec la législation fédérale ou provinciale d'ordre public deviendra automatiquement nulle et sans valeur, sans affecter la validité des autres clauses.

30.02 En foi de quoi les parties signent cette convention par leurs représentants dûment autorisés ce: 25 mai 1981.

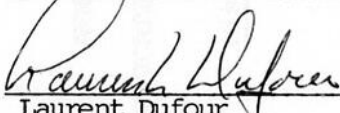
CONSOLIDATED-BATHURST INC.
Division Chicoutimi
Scierie Péribonka


Jean-Paul Harvey
Surintendant
de la scierie

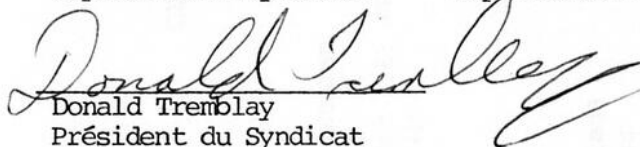

Pierre Laberge
Agent de personnel


Viateur Camiré
Surintendant des
Relations Industrielles

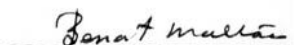
LE SYNDICAT NATIONAL DES TRAVAILLEURS
DE NOTRE-DAME DU ROSAIRE


Laurent Dufour
Représentant Syndical


Gaétan Savinsky
Représentant Syndical


Donald Tremblay
Président du Syndicat

LA FEDERATION DES TRAVAILLEURS DU
PAPIER ET DE LA FORET (FTPF-CSN)


Benoit Maltais
Conseiller Syndical

ANNEXE "A"

CLASSIFICATIONS ET SALAIRES

	<u>Mise en vigueur</u>	<u>3 janvier 82</u>	<u>6 juin 82</u>
Aide mécanicien d'entretien	8.08	8.58	9.35
Premier six (6) mois			
De six (6) à dix-huit (18) mois	8.38	8.90	9.67
Mécanicien d'entretien	8.70	9.24	10.01
Chef mécanicien	9.02	9.58	10.35
Affûteur	9.02	9.58	10.35
Gardien/Nettoyeur	7.70	8.18	8.95
Journalier	7.82	8.31	9.08
Préposé table de triage	7.82	8.31	9.08
Préposé monte-billots	7.87	8.36	9.13
Préposé chargement des copeaux	8.01	8.51	9.28
Opérateur monte-billots	8.18	8.69	9.46
Opérateur scie à refendre	8.18	8.69	9.46
Opérateur d' ébouteuse	8.19	8.70	9.47

ANNEXE "A"

CLASSIFICATIONS ET SALAIRES

	<u>Mise en vigueur</u>	<u>3 janvier 82</u>	<u>6 juin 82</u>
Opérateur chargeur-transbordeur	8.38	8.90	9.67
Opérateur écorceurs	8.41	8.94	9.71
Opérateur déchiqueteuse #1	8.41	8.94	9.71
Opérateur déchiqueteuse #2	8.41	8.94	9.71

Note: A) Vingt cents (\$0.20) l'heure additionnel sont accordés à un (1) des salariés préposé à la table de triage et désigné par l'Employeur pour brocher une carte de dimension et pour peindre le sigle sur les paquets de bois complétés.

B) Après dix-huit (18) mois de travail comme aide-mécanicien, ce dernier recevra automatiquement le taux de mécanicien d'entretien.

FORMULE DE DEMANDE DE VACANCES

DATE:

A: M.
Surintendant

Veillez conserver mes crédits de vacances pour la saison se terminant le 31 décembre, 19____, pour me les faire parvenir à la période de mes vacances annuelles.

J'aimerais pouvoir prendre mes vacances à partir du....., 19.....

.....
Nom

.....
Adresse

.....
No. d'assurance sociale

.....
Date de naissance

LA

21 JUL -2 14 12

MEMOIRE D'ENTENTE

entre

CONSOLIDATED-BATHURST INC.
DIVISION CHICOUTIMI
SCIERIE PERIBONKA

et

LE SYNDICAT NATIONAL DES TRAVAILLEURS
DE NOTRE-DAME DU ROSAIRE

et

LA FEDERATION DES TRAVAILLEURS DU PAPIER
ET DE LA FORET (FTPF - CSN)

Suite au renouvellement de la convention collective, les parties se sont entendues sur la présente entente spéciale.

1. L'Employeur fournit gratuitement aux salariés dont le travail l'exige et aux endroits requis, les vêtements de sécurité suivants: chapeaux, gants, lunettes et protecteurs auriculaires contre le bruit. De plus, l'Employeur fournit aux salariés de l'équipe d'entretien et de réparation les couvre-tout et assumera les frais de nettoyage. Sur présentation d'un de ces vêtements ou équipements détériorés par l'usure ou un accident de travail, le salarié en recevra un neuf. De plus, l'Employeur fournit aux salariés qui travaillent à l'extérieur les habits de pluie et de moto-neige, aux mêmes conditions décrites ci-haut.
2. Lorsqu'un opérateur de chargeur est appelé à effectuer des travaux de mécanique de machinerie lourde et ce, comme responsable de l'exécution de ces travaux, le taux de son occupation est majoré de vingt cents (\$0.20) l'heure. Cet ajustement de taux s'applique de la manière suivante:
 - a) Lorsque l'opérateur effectue les travaux mentionnés pour plus d'une (1) heure à l'intérieur de sa journée normale de travail, il reçoit l'ajustement pour toutes les heures consacrées à ces travaux. Si ces travaux sont d'une durée inférieure à une (1) heure, son taux horaire normal est maintenu.
 - b) Lorsque l'opérateur est appelé à effectuer les travaux mentionnés, en dehors de sa cédule normale de travail, l'ajustement s'applique pour chacune des heures travaillées en dehors de cette cédule.

Il est entendu entre les parties que l'ajustement de taux s'applique pour du travail de mécanique de machinerie lourde et non pour les travaux considérés comme la maintenance ou l'entretien normal des équipements lourds.

En foi de quoi, les parties ont signé ce: 25 mai 1981

LE SYNDICAT NATIONAL DES TRAVAILLEURS
DE NOTRE-DAME DU ROSAIRE

CONSOLIDATED-BATHURST INC.
DIVISION CHICOUTIMI
SCIERIE PERIBONKA

Donald Lemay Olivier Pélissier
Kenneth Dufour Jean Paul Homy
Katherine Samson

LA FEDERATION DES TRAVAILLEURS DU
PAPIER ET DE LA FORET (FTPF-CSN)

Benoit Maltais Katherine Samson