

NOM

NO

02257-4

C.A.E. 2513 NO.CDNV. 22574
AFFIL. 6 NB.EMPL. 36
EMP.CDUV. 0 ET.GEOG. 90340 20
PERS.VIS. 7 NO.ACC. Q20622002
DATE ENR.841119

CONVENTION COLLECTIVE

DE TRAVAIL

ENTRE

DONOHUE ST-FELICIEN INC.
"SECTEUR NORMANDIN"

Ci-après appelé: "L'EMPLOYEUR"

ET

LE SYNDICAT NATIONAL DES TRAVAILLEURS
DE "NORMANDIN"

Ci-après appelé: "LE SYNDICAT"

ET

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

Ci-après appelée: "LA FEDERATION"

ATTESTE QUE LES PARTIES AUX PRESENTES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT:

84 NOV -6 13:00

E. G. G. T.
OUIRE

PAR MESSAGEUR

ARTICLE 1 - BUT DE LA CONVENTION

- 1.01 La convention est conclue dans l'intérêt mutuel de l'employeur et de ses salariés représentés par le syndicat.
- 1.02 Les parties à la convention s'engagent à assurer par un effort concerté:
- a) la bonne entente entre les parties,
 - b) la sécurité et le bien-être des salariés,
 - c) l'économie d'exploitation,
 - d) la qualité et la quantité des produits fabriqués,
 - e) la protection de la propriété.
- 1.03 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.
- 1.04 La Fédération étant partie à la convention elle en garantit l'exécution.

ARTICLE 2 - RECOUVREMENT ET JURIDICTION

2.01 L'Employeur reconnaît par les présentes le Syndicat comme le seul et unique agent négociateur aux fins de négocier et de conclure une convention collective de travail au nom et pour tous les salariés visés par le certificat d'accréditation émis par le Ministère du Travail et de la Main-d'Oeuvre le vingt-deux (22) juin 1973. La Convention, ci-après appelée la convention s'applique à tous les salariés couverts par ledit certificat d'accréditation.

2.02 Les employés cadres n'accomplissent pas de travail normalement exécuté par les salariés membres de l'unité de négociation, sauf:

- a) dans les cas d'urgence ou pour des fins d'entraînement.
- b) dans le cas où un contremaître est le seul compétent pour effectuer un travail qui ne justifie pas l'embauche d'un salarié à plein temps, dans les cas où les contremaîtres effectuent actuellement le travail, tel que le travail aux bouilloires et l'ajustement et l'entretien du système électronique.
- c) le travail d'attachage et le mesurage des paquets, sauf si l'opération devient mécanisée.

ARTICLE 3 - DROITS DE GERANCE

3.01 Sous réserve des dispositions de la convention,
le Syndicat reconnaît que tous les pouvoirs ha-
bituels de direction sont réservés et conférés
à l'Employeur.

ARTICLE 4 - INTERDICTION DE GREVE ET DE "LOCK OUT"

4.01 Toute grève et "lock-out" sont prohibés pendant la durée de la convention. 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 5 - SECURITE SYNDICALE

5.01 Tout salarié, membre du Syndicat à la date de l'entrée en vigueur de la convention, doit, comme condition du maintien de son emploi, en demeurer membre pendant la durée de la convention.

Tout nouveau salarié doit, dès son embauche, devenir membre en règle du Syndicat et le demeurer, comme condition du maintien de son emploi.

Cependant l'Employeur n'est pas tenu de congédier un salarié pour le seul motif qu'il a été expulsé comme membre du Syndicat.

5.02 a) Exigibilité

La cotisation régulière du Syndicat ou une somme équivalente est exigible comme condition d'emploi de tout salarié de l'Employeur.

b) Déduction

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.

c) Remise

Dans les dix (10) 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 a été faite en indiquant leur nom, leur numéro matricule et le montant déduit au cours du mois.

ARTICLE 6 - ACTIVITES SYNDICALES

- 6.01 Les activités syndicales normales qui ont trait à la négociation et à l'application de la convention collective ou aux relations entre l'Employeur et le Syndicat sont permises pendant les heures de travail, avec l'autorisation de l'Employeur, sans perte de salaire.
- 6.02 L'Employeur accorde, sur demande du Syndicat, un congé sans solde à au plus trois (3) salariés à la fois, ne faisant pas partie de la même équipe de travail, dont au plus un (1) par classification à moins de permission de l'Employeur, pour participer à des activités syndicales légitimes. Le Syndicat doit formuler sa demande au moins deux (2) jours ouvrables à l'avance, à défaut de quoi, l'Employeur ne peut être tenu de libérer le salarié qu'en autant que cela ne nuise pas à la bonne marche des opérations. Les absences ainsi permises ne doivent pas dépasser deux (2) semaines consécutives et les salariés continuent d'accumuler leur ancienneté.
- 6.03 Affichage
- Des tableaux fournis par l'Employeur sont placés à des endroits convenables dans l'usine, pour afficher les convocations d'assemblées et l'information syndicale.

ARTICLE 7 - ANCIENNETE

- 7.01 a) L'ancienneté générale signifie la durée d'emploi d'un salarié pour l'employeur depuis la date de son embauche, sujet aux dispositions du présent article.

L'ancienneté est constituée de l'ancienneté générale reconnue à l'Annexe E et des jours travaillés par le salarié ou accumulés après cette date suivant les dispositions du présent article.

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

- b) Tout salarié, pour acquérir le droit d'ancienneté, doit compléter une période d'essai de trente (30) jours de travail au cours d'une période de quarante-cinq (45) jours ouvrables. Une fois qu'il a complété cette période d'essai, tout salarié devient régulier et son ancienneté est calculée rétroactivement à la date de son embauche.
- c) Pendant sa période d'essai un salarié est uniquement régi par les dispositions de la convention relatives aux salaires et conditions monétaires et par celles qui les couvrent de façon spécifique.

- d) De plus, les étudiants embauchés dans la période comprise entre le quinze (15) mai et le premier (1^{er}) septembre sont considérés comme des salariés temporaires à l'essai et n'acquièrent pas d'ancienneté.

Si un étudiant désire demeurer à l'emploi de l'Employeur après le premier (1^{er}) septembre et que l'Employeur l'embauche, il débute alors la période d'essai de trente (30) jours prévue à l'article 7.01 b) et, s'il devient salarié régulier, son ancienneté rétroagit au début de sa période d'essai.

7.02 Accumulation

L'ancienneté est aussi accumulée dans les cas suivants:

1. les vacances et les congés payés prévus à la convention,
2. un congé pour raisons personnelles prévu au paragraphe 16.02 jusqu'à concurrence de trente (30) jours,
3. absence pour maladie ou accident non occupationnel jusqu'à cinquante-deux (52) semaines,
4. absence pour accident de travail survenu chez l'Employeur et reconnu par la CSST. Cependant un salarié ne peut accumuler plus d'ancienneté qu'il en aurait autrement accumulée.
5. lors d'une mise à pied jusqu'à concurrence de vingt-six (26) semaines pour les salariés de deux (2) ans et moins d'ancienneté; et cinquante-deux (52) semaines pour les salariés de deux (2) ans et plus d'ancienneté.
6. absence pour activités syndicales jusqu'à concurrence de douze (12) mois,
7. affectation à une occupation exclue de l'unité de négociation jusqu'à concurrence de neuf (9) mois;
8. les congés autorisés pour fins d'entraînement ou d'études jusqu'à concurrence de douze (12) mois,
9. absence due à une suspension.

Un salarié ne peut en vertu des dispositions des sous-paragraphes 2, 3, 6, 7, 8, et 9 accumuler plus d'ancienneté qu'il en aurait autrement accumulée, c'est-à-dire qu'il accumule jusqu'au moment où il aurait normalement été mis à pied, et à compter de ce moment, il accumule suivant les dispositions du sous-paragraphé 5.

7.03 L'ancienneté du salarié régulier prend fin dans les cas suivants:

1. congédiement pour cause,
2. démission volontaire,
3. défaut de donner suite à un avis de rappel dans le délai et selon les modalités prévues à la convention.
4. mise à pied de plus de vingt-quatre (24) mois.
5. affectation à une occupation exclue de l'unité de négociation pour une période de plus de neuf (9) mois.
Tout salarié promu ou assigné à une occupation exclue de l'unité de négociation, cesse par le fait même et immédiatement d'être régi par la présente convention, et ce, pour la durée de son assignation ou sa promotion, sauf pour ce qui a trait à l'accumulation et au maintien de son ancienneté.
6. absence pour maladie ou accident non occupationnel pour une durée de plus de trente-six (36) mois.

7.04 Liste d'ancienneté:

L'Employeur envoie au Syndicat, par poste, deux (2) fois par année, soit au mois de janvier et au mois de juillet de chaque année, une mise à date de la liste d'ancienneté générale. Cette liste d'ancienneté est établie par département et comprend par ordre d'ancienneté générale, le nom du salarié, son occupation, sa ligne de progression s'il y a lieu, son adresse, son numéro de téléphone et le nombre de jours compilés pour son ancienneté au trente et un (31) décembre ou au trente (30) juin, selon le cas.

7.05 La liste d'ancienneté est affichée au tableau d'affichage du département concerné pour une période de trente (30) jours à compter de la date de son affichage. Durant cette période, le Syndicat peut faire à son sujet les représentations qui s'imposent. Ce délai écoulé, la liste est considérée comme définitive et utilisée jusqu'aux mois de juin et décembre suivant le cas.

ARTICLE 8 - APPLICATION DU DROIT D'ANCIENNETE

8.01 Dans les fins d'application du droit d'ancienneté les parties reconnaissent une (1) échelle de Progression (Annexe "A").

Les salariés qui ne font pas partie de l'échelle de progression et occupent des postes mentionnés dans le groupe "général" à l'annexe "B" constituent un groupe distinct, sans échelle de progression.

- 8.02
- a) est considéré comme mouvement de main-d'oeuvre une promotion, une rétrogradation, une mutation, une mise à pied ou un rappel au travail.
 - b) lorsqu'il y a lieu d'effectuer un mouvement de main-d'oeuvre, l'Employeur doit accorder la préférence au salarié ayant le plus d'ancienneté générale suivant l'échelle de progression conformément aux modalités prévues aux articles 8.05 et suivants, pourvu qu'il soit en mesure de remplir les exigences normales de la tâche.
 - c) un salarié promu ou muté a droit à une période d'essai maximum de trente (30) jours pour établir qu'il est capable de remplir l'occupation à la satisfaction objective de l'employeur, à défaut de quoi, il est réintégré dans son ancienne occupation sans que ses droits d'ancienneté en soient affectés. Pendant la période d'essai le salarié peut réintégrer son ancienne occupation.
 - d) pendant cette période d'essai, le poste qu'il détenait antérieurement ne peut être considéré comme vacant.

8.03 L'Employeur peut remplir ce poste par un salarié de la même équipe sélectionné à l'avance et entraîné.

8.04

- a) L'affichage se fait soit pour faire une pré-sélection, ou pour combler un poste vacant ou nouveau de l'annexe générale, ou un poste vacant ou nouveau dans l'échelle de progression (autre qu'un poste non pré-sélectionné) qui ne peut être comblé par un salarié de l'échelle de progression.
- b) L'Employeur donne avis sur les tableaux prévus à cette fin pendant cinq (5) jours ouvrables.

8.05

Rétrogradation, réintégration, rappel:

- a) Rétrogradation ou réintégration:

Lorsqu'il y a lieu de réduire le nombre de salariés dans un groupe, ou d'éliminer une occupation dans une échelle de progression, on procède selon le paragraphe 8.02 b) jusqu'à mise à pied, c'est-à-dire qu'on procède d'abord au niveau de chaque groupe et les salariés affectés peuvent déplacer suivant les mêmes critères les salariés du groupe précédent dans l'échelle, lesquels peuvent aussi se prévaloir de leurs droits vis-à-vis les salariés du groupe précédent, et ce, jusqu'à mise à pied.

Un salarié occupant une fonction présélectionnée ne peut déplacer à une autre fonction à l'intérieur de son groupe qu'en autant qu'il ait déjà effectué cette fonction et qu'il puisse en remplir les exigences normales, sinon il déplace dans les groupes inférieurs suivant les dispositions du sous-paragraphe suivant.

8.06

- a) Un salarié occupant une fonction prévue à l'Annexe "B" qui est mis à pied dans son occupation, peut, à compter du lundi suivant sa mise à pied, déplacer un salarié ayant moins d'ancienneté que lui et occupant une fonction non présélectionnée de l'échelle de progression.

- b) Un salarié mis à pied dans l'échelle de progression ou un salarié de l'Annexe "B" mis à pied dans son occupation peut, sujet à 8.02 déplacer dans l'Annexe Générale "B" mais seulement à la fonction de gardien.
- c) Le salarié peut déplacer dès le lendemain de sa mise à pied et non seulement à compter du lundi suivant, le salarié ayant le moins d'ancienneté dans le groupe de base de l'échelle de progression, et, ce, malgré les dispositions du paragraphe a).

8.07 Rappel au travail à la suite d'une mise à pied.

- a) Lorsqu'un rappel au travail est effectué à l'occasion d'une augmentation des effectifs ou à la reprise des opérations, l'Employeur avise le salarié par téléphone. Si le salarié ne peut être rejoint, un avis écrit lui est transmis par lettre, avec copie au Syndicat. Le salarié doit se rapporter au travail dans un délai de vingt-quatre (24) heures.
- b) Le salarié mis à pied qui ne peut être rejoint que par lettre doit se présenter au travail dans un délai de sept (7) jours à compter de la date d'envoi de la lettre: Copie de cette lettre est envoyée au Syndicat.
- c) Si par suite de circonstances atténuantes, le salarié mis à pied ne peut se présenter au travail à la date et à l'endroit convenus, il peut obtenir un délai supplémentaire d'un maximum de six (6) jours ouvrables à condition d'en faire la demande:
 - 1. en dedans de trois (3) jours ouvrables à compter de la réception de l'avis de rappel, si ce rappel lui est signifié par lettre, ou
 - 2. au moment où ce rappel lui est signifié, si ce rappel est fait par téléphone.

- 8.08 a) Tout poste vacant ou tout nouveau poste dans un groupe de l'échelle de progression est de préférence accordé à un salarié de l'échelle de progression concernée suivant les critères de 8.02, c'est-à-dire en accordant d'abord la préférence au salarié du groupe concerné, et si le poste ne peut être comblé par un salarié de ce groupe, au salarié du groupe précédent dans l'échelle de progression, et ce de façon à ce que la promotion dans les échelles se fasse un groupe à la fois.
- b) Dans le cas des postes présélectionnés, le premier (1^{er}) juillet de chaque année, l'Employeur procède à la présélection pour ces postes en affichant la liste des postes nécessitant une présélection dans une échelle de progression et pour lesquels il n'y a pas de salarié présélectionné, et les salariés désireux de postuler les fonctions y inscrivent leur nom à la fonction postulée.

L'Employeur présélectionne alors les salariés pour chacun des postes affichés suivant la procédure prévue au paragraphe a) du présent article. Lorsqu'un des postes affichés devient vacant, le salarié présélectionné est alors affecté à ce poste. Le salarié ainsi promu doit accepter la promotion.

Avant d'être promu, le salarié présélectionné est, sujet à la bonne marche des opérations, de préférence affecté dans le cas de remplacement temporaire à la fonction pour laquelle il a été présélectionné.

Lorsqu'un salarié est promu, la période d'essai prévue au paragraphe 8.02 c) s'applique.

L'Employeur peut réafficher au cours de l'année des postes pour présélection s'il n'y a plus de salariés présélectionnés pour de tels postes suite à des départs, promotions ou autres raisons.

8.09 a) Dans les cas prévus à 8.04a) l'avis doit être affiché pendant cinq (5) jours ouvrables sur les tableaux prévus à cette fin. Copie de cet avis est envoyée au Syndicat.

b) Le salarié désireux d'obtenir ladite occupation doit signer son nom sur l'avis dans le délai prévu au paragraphe a).

c) Le choix du salarié se fait selon les paragraphes 8.02b) et 8.08 dans le cas de poste vacant ou nouveau dans une échelle de progression. L'Employeur fait aussi parvenir au Syndicat une copie de la liste des postulants en y indiquant le nom du candidat choisi.

d) Au cas où aucun salarié n'est intéressé à remplir cette occupation ou si aucun salarié classifié n'est disponible, l'Employeur peut remplir cette occupation par voie de mutation, transfert, rappel au travail.

e) Lorsque l'Employeur désire augmenter sur une base temporaire, soit pour une période de six (6) mois consécutifs ou moins, les effectifs dans une classification, il affiche le poste avec la mention temporaire et le salarié est sélectionné suivant les dispositions de l'article 8.09

Lorsque l'Employeur ferme le poste, le salarié retourne à l'occupation qu'il détenait avant son affectation.

8.10 a) Si une occupation devient vacante pour moins d'un (1) mois par suite d'une absence temporaire d'un salarié, l'Employeur affecte un salarié travaillant sur la même faction et occupant une fonction du groupe inférieur, en tenant compte de l'ancienneté et de la capacité de remplir les exigences normales de la tâche.

Les mêmes principes sont applicables à tout autre déplacement occasionné par suite de telle absence sous réserve de l'article 8.08.

Dans le cas de déplacement à une occupation du groupe de base, l'Employeur peut procéder par affectation ou rappel au travail.

- b) Si l'on prévoit que l'absence temporaire se prolongera pour plus d'un (1) mois, ou si l'absence se prolonge au delà d'un (1) mois, le remplaçant est choisi selon le paragraphe 8.10a) mais sur toutes les factions.
- c) A son retour, le détenteur régulier d'une occupation revient à son poste et le remplaçant temporaire retourne à l'occupation qu'il détenait avant son affectation.
- d) Si, durant l'absence du titulaire régulier, un mouvement de main d'oeuvre est effectué dû à la reprise ou au ralentissement de la production, le salarié a droit à l'occupation que lui confère son ancienneté.

8.11

Le Syndicat et l'Employeur conviennent d'instituer lorsque nécessaire un programme d'entraînement afin de permettre aux salariés d'avancer dans une échelle de progression.

ARTICLE 9 - SALAIRE

9.01 Les salariés régis par la convention ont droit, suivant leur occupation, aux taux de salaires mentionnés aux Annexes "A" et "B", qui font parties intégrantes de cette convention et selon les conditions mentionnées au présent article.

9.02 Le salarié est payé pour chaque heure ou fraction d'heure travaillée avec un minimum de quinze (15) minutes.

9.03 Si, au cours d'une même journée, un salarié remplace temporairement à une occupation mieux rémunérée que son occupation régulière pour quatre (4) heures ou plus, il est payé pour cette journée sur la base du taux supérieur.

S'il remplace temporairement moins de quatre (4) heures consécutives dans une même journée, il maintient son salaire régulier.

9.04 Tout salarié tenu d'accomplir temporairement, soit pendant deux (2) jours ou moins, un travail d'une classification inférieure à la sienne, maintient le taux de salaire régulier de la classification. Après cette période, il reçoit le taux de salaire de la nouvelle classification. Si le salarié occupe cette classification inférieure à la demande de l'employeur et sans égard à son ancienneté, il maintient son taux de salaire régulier pour la durée de son affectation.

Toutefois, cette disposition ne s'applique pas si un salarié est baissé de classification à sa demande personnelle.

9.05

Evaluation du travail

S'il devient nécessaire d'ajouter une nouvelle classification ou si une classification n'apparaît pas aux Annexes "A" et "B", l'Employeur établit un taux de salaire temporaire pour une durée maximum de trente (30) jours et ensuite il négociera un taux de salaire permanent avec le Syndicat dans les trente(30) jours suivant la première période ci-devant mentionnée. La rétroactivité est 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 peut être référé à l'arbitrage, selon l'article 25 de la convention.

9.06

Salarié accidenté

- a) Un salarié accidenté au travail est payé pour la période pendant laquelle il aurait normalement travaillé durant cette journée.
- b) Pour les cinq (5) jours additionnels l'Employeur convient de se conformer aux modalités de la Loi des Accidents de Travail (article 40).

9.07

Minimum de paie

Tout salarié qui se rapporte à son travail au début de sa première demie ou au début de la deuxième demie de sa faction et qui n'a pas été informé que ses services ne sont pas requis, reçoit un minimum de trois (3) heures de paie à son taux de salaire, à moins qu'il n'ait refusé de faire un travail demandé.

9.08

Tout salarié qui est obligé par l'Employeur d'être à la disposition de celui-ci, sur les lieux de travail, a droit à son salaire régulier même s'il ne travaille pas.

9.09

Une prime de nuit de vingt-cinq sous (\$0.25) l'heure est payée au salarié pour chaque heure régulière travaillée entre seize (16.00) heures et vingt-quatre (24.00) heures sauf pour les gardiens de nuit.

Lorsque les opérations s'effectuent sur trois (3) équipes, la prime pour les salariés affectés à ces factions est de vingt-cinq sous (\$0.25) l'heure pour les heures régulières effectuées entre seize (16.00) heures et vingt-quatre (24.00) heures et de trente sous (\$0.30) l'heure pour les heures régulières effectuées entre zéro (0) heure et huit (8.00) heures; cette dernière prime sera portée à trente-cinq sous (\$0.35) à compter du premier (1er) août 1984.

9.08 Tout salarié qui est obligé par l'Employeur d'être à la disposition de celui-ci, sur les lieux de travail, a droit à son salaire régulier même s'il ne travaille pas.

9.09 Une prime de nuit de vingt-cinq sous (\$0.25) l'heure est payée au salarié pour chaque heure régulière travaillée entre seize (16.00) heures et vingt-quatre (24.00) heures sauf pour les gardiens de nuit.

Lorsque les opérations s'effectuent sur trois (3) équipes, la prime pour les salariés affectés à ces factions est de vingt-cinq sous (\$0.25) l'heure pour les heures régulières effectuées entre seize (16.00) heures et vingt-quatre (24.00) heures et de trente sous (\$0.30) l'heure pour les heures régulières effectuées entre zéro (0) heure et huit (8.00) heures; cette dernière prime sera portée à trente-cinq sous (\$0.35) à compter du premier (1er) août 1984.

ARTICLE 10.00 PAIE

10.01 La paie est remise par chèque le jeudi de chaque semaine, ou par virement bancaire chaque semaine, dans une caisse ou institution bancaire offrant ce service, au choix du salarié.

Les détails suivants doivent être mentionnés sur le talon de chèque détachable.

1. la date et la période de paie,
2. le taux de salaire,
3. le nombre d'heures payées,
4. le gain brut,
5. le gain net,
6. la rémunération pour travail supplémentaire (taux et demi et taux double),
7. les déductions pour cotisations syndicales, Régime de Rentes du Québec, assurance-groupe collective, régime d'assurance-maladie et assurance-chômage.
8. déductions d'impôt fédérales et provinciales.

10.02 Si le chèque de paie d'un salarié n'a pas été fait ou, dans le cas d'une erreur de plus de vingt-cinq (\$25.00) dollars sur le chèque de paie régulier, imputable à l'Employeur, celui-ci s'engage à faire une avance à peu près équivalente à la somme manquante dans les vingt-quatre (24) heures suivant la demande du salarié, en autant qu'il s'agisse d'un jour ouvrable. L'Employeur fera ensuite la correction et effectuera le rajustement exact, s'il y a lieu, sur la paie suivante. L'Employeur se rembourse de son avance à même la paie suivante du salarié.

10.03 Le montant total des retenues syndicales doit apparaître sur les formules T-4 et TP-4.

ARTICLE 11 - HEURES REGULIERES DE TRAVAIL

11.01 Production, entretien et réparation

La semaine régulière de travail est de quarante (40) heures par semaine.

Les horaires de travail sont ceux prévus à l'Annexe "C" de la présente convention.

11.02 La semaine régulière des camionneurs est de quarante (40) heures, du dimanche au samedi inclusivement. Un camionneur est considéré au travail lorsqu'il doit demeurer près de son camion dans le cas de panne ou de trouble mécanique ou autres circonstances hors de son contrôle.

11.03 Gardiens

Les heures régulières de travail des gardiens sont de douze (12.00) heures à vingt-quatre (24.00) heures et de zéro (0.00) heure à douze (12.00) heures.

11.04 Au début d'une faction, chaque salarié doit être à son poste. Aucun salarié ne peut quitter son poste à la fin de sa faction avant que son remplaçant ne soit prêt à en assumer les responsabilités. Si un salarié ne se rapporte pas pour sa faction régulière, celui qui doit être remplacé en avise le contremaître et reste à son poste jusqu'à ce qu'on lui ait trouvé un remplaçant.

11.05 Si un salarié est empêché de se rapporter en temps à son travail à cause de circonstances incontrôlables (force majeure), il doit en aviser son contremaître, avant le début de sa faction.

Il doit se rapporter à son contremaître dès son arrivée.

ARTICLE 12 - TRAVAIL SUPPLEMENTAIRE

12.01 Taux et demi

Le taux et demi, soit le taux régulier majoré de cinquante pour cent (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, sauf pour les gardiens et les camionneurs.

12.03 Taux double

Tout travail exécuté un dimanche est rémunéré au taux double soit au taux de cent pour cent (100%) du salaire régulier du salarié, sauf pour les gardiens et les camionneurs.

12.04 Rappel au Travail

Le 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 sauf si le travail précède ou suit sa faction.

12.05 Lorsqu'un salarié est requis d'effectuer du travail supplémentaire, en continuité avec sa journée normale de travail, pour une durée prévisible de plus de deux (2) heures, le salarié a droit à une période de repos de quinze (15) minutes payées avant de débiter le travail supplémentaire.

12.06 Un salarié travaillant sur l'équipe de soir ou de nuit et qui effectue du temps supplémentaire en continuité avec la fin de sa période de travail, maintient sa prime de nuit pour les heures ainsi travaillées.

12.07 Les gardiens ont droit à leur taux régulier majoré de cinquante pour cent (50%) pour tout travail effectué en plus de quarante-huit (48) heures par semaine.

ARTICLE 13 - COMITE MIXTE

- 13.01 Le Comité Mixte a pour but de veiller:
- a) à la bonne entente entre les parties,
 - b) aux conditions de travail.
- 13.02 Le Comité Mixte est composé en nombre paritaire de trois (3) personnes.
- 13.03 Les membres du Comité ont pleine et entière liberté d'action qu'ils sont tenus d'exercer en toute franchise et loyauté au meilleur de leur connaissance et de bonne foi.
- 13.04 Le Comité se réunit sur demande de l'une ou l'autre des parties. Les séances se tiennent pendant les heures régulières de travail.
- 13.05 Le Comité se choisit un président et un secrétaire parmi ses membres. Il tient des réunions une fois par mois, au jour fixé par le Comité. A la demande de l'une ou l'autre des parties, il peut tenir des réunions spéciales.
- 13.06 L'Employeur transmet au secrétaire du Syndicat le procès-verbal de chaque réunion du Comité dans les huit (8) jours qui suivent. Il est tenu également de communiquer par écrit sa réponse aux demandes faites par le Syndicat.
- 13.07 Lorsque des salariés siègent comme membres de ce Comité ils ne subissent aucune perte de salaire. S'ils siègent en dehors de leurs heures régulières de travail, ils sont rémunérés à taux réguliers

ARTICLE 14 - JOURS FERIES ET PAYES

14.01 Les jours suivants sont des jours fériés et payés:

- le jour de l'An
- le lendemain du jour de l'An
- le lundi de Pâques
- la St-Jean Baptiste
- la Confédération
- la Fête du Travail
- le jour de Noël
- le lendemain de Noël

14.02 a) * Le taux payé pour un jour de fête est le taux que le salarié aurait gagné pour une journée régulière de travail.

b) Pour avoir droit aux congés fériés et payés énumérés à la clause 14.01, le salarié régulier doit:

1) avoir travaillé la journée ouvrable qui précède et la journée ouvrable qui suit la fête à moins d'être absent pour un des raisons suivantes;

a) absence pour vacances;

b) absence pour congé autorisé en autant qu'il ait travaillé au moins une (1) journée dans les quinze (15) jours de calendrier précédant le jour de congé férié et payé;

c) absence pour maladie ou accident, en autant que le salarié ait travaillé au moins une (1) journée dans les trente (30) jours de calendrier précédant le congé férié et payé. Le salarié reçoit alors le paiement du congé lors de son retour au travail, le salarié devra présenter un certificat médical. Dans ce cas, si le salarié reçoit une compensation de la CSST ou en vertu du régime d'assurance collective, l'Employeur ne paiera que la différence entre ce que le salarié reçoit de la CSST ou de la compagnie d'assurance et la rémunération prévue pour le congé;

d) Absence due à une mise à pied, en autant que le
salarié est travaillé une (1) journée dans les
trente (30) jours de calendrier précédant la fête.

Toutefois le salarié régulier sur la liste de rappel
qui effectue du remplacement doit avoir travaillé au
moins cinq (5) jours dans les trente (30) jours de
calendrier précédant la fête.

ARTICLE 15.00 - CONGES SPECIAUX

15.01 Congés de deuil et de naissance

a) Conditions générales:

Un salarié a droit à un congé de cinq (5) jours ouvrables à l'occasion du décès de son conjoint de droit ou de fait (article 1, paragraphe 3, loi sur les Normes du Travail) et de son enfant.

Un salarié a droit à un congé de trois (3) jours consécutifs à l'occasion du décès de son père, de sa mère, de son frère ou de sa soeur, de ses beaux-parents.

b) Terme:

Les jours commencent à compter du jour de décès ou du lendemain, au choix du salarié.

c) Un salarié a droit à un (1) jour de congé à l'occasion de la naissance de son enfant.

d) Rémunération:

Le congé de deuil ou de naissance est payé au salarié régulier pourvu qu'il s'agisse d'un jour de travail cédulé.

e) Un salarié a droit à un (1) jour de congé payé le jour des funérailles, en autant qu'il s'agisse pour lui d'un jour de travail cédulé, à l'occasion du décès d'un beau-frère, d'une belle-soeur, d'un gendre ou d'une bru ou de grand-parents.

ARTICLE 16 - CONGES SANS SOLDE

- 16.01 Un congé sans paie pour activités syndicales est accordé pour une durée de douze (12) mois, au salarié dont le congé est demandé par écrit par le Syndicat et approuvé par un organisme supérieur. Le Syndicat doit aviser L'Employeur du nom du salarié visé au moins un (1) mois avant le début d'un tel congé.
- 16.02 a) Sujet à la bonne marche des opérations, l'Employeur peut accorder à tout salarié désirant s'absenter pour vaquer à ses occupations personnelles, un permis d'absence, sans paie, jusqu'à concurrence de trente (30) jours sans perdre son ancienneté.
- b) Cependant, pour des raisons exceptionnelles, l'Employeur, après entente avec le Syndicat, peut prolonger ce congé jusqu'à douze (12) mois sans que ce salarié ne perde son ancienneté qu'il avait accumulée avant son départ. Dans ce cas, l'Employeur doit aviser le Syndicat par écrit. Le salarié doit s'adresser à son contremaître immédiat ou son remplaçant pour obtenir un tel congé.

17.01

Le salarié régulier a droit à quatre (4) jours de congés mobiles par année, qui doivent être pris un jour de travail cédulé du salarié, à un moment convenant aux deux (2) parties.

Les congés mobiles sont basés sur les mois de travail durant chaque année et sont accordés à raison d'un congé par trois (3) mois de travail jusqu'à concurrence d'un maximum de quatre (4) par année.

Les congés mobiles acquis qui n'auront pas été pris durant la période d'emploi seront payés à la mise à pied du salarié ou au plus tard, le trente et un (31) juillet de chaque année.

Un jour de congé mobile est rémunéré au taux de salaire régulier du salarié pour une (1) journée normale de travail.

Aux fins d'application du présent article, une (1) année désigne la période de douze (12) mois comprise entre le premier (1er) juillet d'une année et le trente (30) juin de l'année suivante.

ARTICLE 18 - VACANCES

- 18.01 Tout salarié a droit à des vacances payées suivant les termes du présent régime de vacances.
- 18.02 La durée des vacances est basée sur l'ancienneté acquise au trente et un (31) décembre de chaque année et la rémunération de vacances est calculée sur les gains bruts d'un salarié au cours de l'année de calendrier précédente.
- 18.03
- 1) Tout salarié qui a moins d'un (1) an de service continu pour l'Employeur a droit à une (1) journée de vacances pour chaque mois complet de service jusqu'à un maximum de dix (10) jours au taux de quatre pour cent (4%) du salaire gagné depuis la date de son embauche jusqu'au trente et un (31) décembre de la même année.
 - 2) Tout salarié ayant une (1) année de service et moins de deux (2) années chez l'Employeur a droit à deux (2) semaines de vacances payées au taux de quatre pour cent (4%) du salaire gagné.
 - 3) Tout salarié ayant deux (2) années de service et moins de cinq (5) années chez l'Employeur a droit à deux (2) semaines de vacances payées au taux de cinq pour cent (5%) du salaire gagné.
 - 4) Tout salarié ayant cinq (5) années de service et moins de onze (11) années chez l'Employeur a droit à trois (3) semaines de vacances payées au taux de six pour cent (6%) du salaire gagné.
 - 5) Tout salarié ayant onze (11) années ou plus de service continu chez l'Employeur a droit à quatre (4) semaines de vacances payées au taux de huit pour cent (8%) du salaire gagné.
- 18.04 Advenant son départ pour ses vacances, le salarié doit recevoir l'indemnité due pour la période de congé.
- 18.05 L'Employeur ne peut remplacer les vacances annuelles par une indemnité compensatrice.

18.06 Les vacances sont prises à un moment qui convient au salarié et à l'Employeur, en tenant compte des exigences des opérations.

En principe, chaque salarié a droit, suivant son ancienneté, à deux (2) semaines de vacances consécutives à chaque année, pendant la période estivale comprise entre le quinze (15) juin et le quinze (15) septembre.

La détermination des périodes de vacances doit s'effectuer avant le quinze (15) mai. Dans l'octroi de telles périodes l'Employeur tient compte entre autre de l'ancienneté et de la bonne marche des opérations.

18.07 Si un congé férié survient pendant la période de vacances d'un salarié, il peut, à son choix, recevoir paiement d'une journée de salaire à son taux régulier ou prendre un congé mobile pendant l'année, à un moment qui convient au salarié et à l'Employeur.

18.08 Départ du salarié

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.

ARTICLE 19 - SOUS-CONTRAT ET TRAVAIL A FORFAIT

19.01 L'Employeur convient qu'aucune mise à pied ne peut résulter du seul fait qu'il confie à un sous-traitant l'exécution d'un travail normalement effectué par les membres de l'unité d'accréditation.

Il convient également de ne pas confier à sous-contrat les travaux qu'il exécute actuellement en autant qu'ils peuvent être efficacement exécutés par les salariés dans un délai raisonnable avec l'équipement et l'outillage dont ils disposent sans affecter les opérations normales.

19.02 Il est entendu que tout travail occasionnel et étranger aux opérations normales des usines de l'Employeur est, autant que possible, offert aux salariés régis par cette convention dans l'ordre de leur ancienneté respective. 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 "A" et "B".

ARTICLE 19 - SOUS-CONTRAT ET TRAVAIL A FORFAIT

19.01 L'Employeur convient qu'aucune mise à pied ne peut résulter du seul fait qu'il confie à un sous-traitant l'exécution d'un travail normalement effectué par les membres de l'unité d'accréditation.

Il convient également de ne pas confier à sous-traitant les travaux qu'il exécute actuellement en autant qu'ils peuvent être efficacement exécutés par les salariés dans un délai raisonnable avec l'équipement et l'outillage dont ils disposent sans affecter les opérations normales.

19.02 Il est entendu que tout travail occasionnel et étranger aux opérations normales des usines de l'Employeur est, autant que possible, offert aux salariés régis par cette convention dans l'ordre de leur ancienneté respective. 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 "A" et "B".

ARTICLE 20 - ASSURANCE

- 20.01 Le choix et l'administration de l'assurance-groupe relève du Syndicat
- 20.02 La contribution de l'Employeur au paiement de l'assurance est de cinquante pour cent (50%) du coût total de la prime jusqu'à un maximum de cinq dollars (\$5.00) par semaine pour un salarié inscrit sur le plan familial et de quatre dollars (\$4.00) par semaine pour un salarié inscrit sur le plan individuel.
- 20.03 La contribution de l'Employeur est appliquée par le Syndicat sur les bénéficiaires autres que l'assurance salaire.
- 20.04 Sujet au délai d'attente prévu au plan d'assurance, l'adhésion au plan d'assurance est obligatoire et l'Employeur doit faire compléter la fiche d'adhésion à tout nouveau salarié lors de son embauche.
- 20.05 L'Employeur fait la retenue de la contribution hebdomadaire des salariés chaque semaine sur leur salaire, et fait parvenir au Syndicat les sommes ainsi perçues dans les quinze (15) premiers jours du mois suivant celui au cours duquel les retenues ont été faites. L'Employeur fait parvenir en même temps au Syndicat sa contribution pour la même période.
- 20.06 Un salarié qui agit temporairement comme contremaître remplaçant continue d'être régi par le plan d'assurance.

20.07

L'Employeur convient de maintenir une assurance feu couvrant le coût des outils fournis par les mécaniciens lorsqu'ils sont entreposés dans une bâtisse autorisée par l'Employeur.

A cet effet, les mécaniciens doivent fournir une liste de leurs outils qu'ils utilisent dans leur travail, laquelle liste est vérifiée occasionnellement par l'Employeur. Le mécanicien doit de plus aviser l'Employeur de tout nouvel outil qu'il ajoute à cette liste.

ARTICLE 21 - MESURES DISCIPLINAIRES

- 21.01 Les parties conviennent que la réprimande, la suspension ou le congédiement sont des mesures disciplinaires susceptibles d'être appliquées par l'Employeur en tenant compte de la gravité et de la fréquence de l'offense reprochée de façon à ce que la sanction imposée soit proportionnelle à la faute commise.
- 21.02 Lorsque l'Employeur impose une sanction disciplinaire à un salarié, il doit le faire dans les sept (7) jours ouvrables de la survenance des faits qui y ont donné lieu ou de la connaissance qu'il a de ces faits. Il peut cependant, dans ce délai, aviser le salarié qu'il envisage de prendre une sanction, mais qu'une période additionnelle est nécessaire pour faire enquête, dans ce cas, le délai prévu au présent paragraphe est prolongé pour le temps nécessaire à l'Employeur pour faire son enquête.

ARTICLE 22 - DOSSIER DU SALARIE

22.01 Lorsque l'Employeur inscrit au dossier d'un salarié une réprimande, une suspension ou un congédiement, il doit en aviser le Syndicat et le salarié en faute et fournir les raisons qui ont motivé la sanction.

A la demande du Syndicat, l'Employeur doit fournir les détails mentionnés sur la carte fiche d'un salarié qui a fait un grief.

L'Employeur ne doit pas tenir compte d'une réprimande, ni d'une suspension lorsque neuf (9) mois se sont écoulés depuis la dernière inscription.

ARTICLE 23 - QUALITE DE VIE AU TRAVAIL

- 23.01 Les parties s'engagent à collaborer au maintien et à l'amélioration des conditions de travail à l'usine de façon à assurer le meilleur niveau possible de sécurité d'hygiène et le bien-être des salariés.
- 23.02 Les parties conviennent de former un comité de sécurité composé de trois (3) représentants de l'Employeur et de trois (3) représentants des salariés. Lorsqu'il discute de questions de sécurité et de bien-être, le comité a pour rôle:
- a) formuler des recommandations à l'Employeur relatives aux mesures à prendre pour assurer le meilleur niveau possible de sécurité, d'hygiène et de bien-être au travail;
 - b) étudier tout rapport d'enquête ou toute plainte sur des conditions ou actions dangereuses afin de formuler des recommandations sur les mesures à prendre pour les corriger. Lorsque le comité discute d'un accident survenu au travail, l'Employeur doit porter à sa connaissance les faits pertinents à l'accident;
 - c) formuler ou étudier toute suggestion visant à prévenir les accidents;
 - d) susciter des enquêtes dans le but d'améliorer les conditions et habitudes de sécurité;
 - e) susciter des rencontres au niveau des départements dans le but de sensibiliser les intéressés aux problèmes de sécurité.

- 23.03 Dans les plus brefs délais possibles, l'Employeur s'engage à faire connaître au comité de sécurité son attitude au sujet des recommandations qui lui ont été soumises et quelles mesures il a prises pour y donner suite.
- 23.04 Le comité de sécurité se réunit une (1) fois par mois pour discuter des questions de sécurité et de bien-être, à une date convenue par les membres. En cas d'urgence, le comité peut se réunir à la demande de l'une ou l'autre des parties.
- 23.05 Tout salarié subissant une blessure grave ou légère, durant 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.
- 23.06 Si l'Employeur exige d'un salarié qu'il se soumette à un examen médical autre que les examens d'embauche ou les examens relevant de la Loi des Accidents de Travail, il est entendu que les salariés n'auront pas à assumer de perte de salaire.
- Si un tel examen se tient en dehors du lieu de travail ou du lieu de résidence du salarié, l'Employeur verse au salarié onze (\$11.00) dollars à titre de compensation pour les dépenses.
- 23.07 Lorsque des salariés siègent comme membre de ce comité, ils ne subissent aucune perte de salaire. S'ils siègent en dehors de leurs heures régulières de travail, il sont rémunérés à taux régulier.

23.08 L'Employeur convient de fournir l'équipement de sécurité ci-après énuméré suivant les conditions mentionnées.

1. Chapeau de sécurité

Tout nouveau salarié embauché après la signature de la convention paie le chapeau de sécurité fourni par l'Employeur. Cependant, une fois sa période d'essai complétée, l'Employeur lui rembourse le coût d'achat du chapeau.

2. Gants et appareils protecteurs de la vue, pour les soudeurs

L'Employeur fournit aux soudeurs les gants et appareils protecteurs de la vue nécessaires à ce travail.

3. Appareils protecteurs de l'ouïe

L'Employeur fournit aux salariés, là où nécessaires, des appareils protecteurs de l'ouïe.

4. L'Employeur fournit aux employés des équipes d'entretien, aux mécaniciens de garage et aux préposés à l'attacheuse, des couvre-tout" et il en assume l'entretien.

5. L'Employeur fournit les gants ou mitaines aux salariés exerçant des fonctions pour lesquelles il en exige le port. Tel salarié paie la première paire et par la suite le remplacement se fait suivant le sous-paragraphe 6; lorsque le salarié quitte son travail, sur remise de la paire de gants ou mitaines, l'Employeur lui crédite le coût d'achat d'une paire de gants.

6. L'équipement de sécurité fourni et payé par l'Employeur demeure la propriété de l'Employeur. L'Employeur remplace l'équipement de sécurité prévu au présent article lorsqu'il est devenu inutilisable par suite d'usure normale ou accident et à la condition que le salarié rapporte l'équipement dont il demande le remplacement.

Lorsqu'un salarié qui a subi un accident de travail chez l'Employeur est apte à reprendre le travail, il réintègre la fonction qu'il occupait avant l'accident ou, si son poste a été aboli ou des mouvements de main-d'oeuvre sont survenus dans l'intervalle, tout autre poste que son ancienneté lui permet d'occuper suivant les dispositions de l'article 8.00.

Toutefois dans l'éventualité où son état ne lui permettrait pas de reprendre son occupation régulière, et qu'il y a une occupation vacante que son ancienneté, sa capacité physique, et ses qualifications lui permettent d'en remplir les exigences, il est affecté de préférence à cette fonction.

S'il n'y a pas de poste vacant et qu'il est en mesure de remplir une occupation d'un groupe de base, il peut alors déplacer suivant son ancienneté dans un groupe de base d'une échelle de progression en attendant qu'il y ait un poste vacant.

ARTICLE 24 - PROCEDURE DE REGLEMENT DE GRIEFS

24.01 Définition

Un grief aux fins de la convention est une controverse entre les parties qui concerne l'interprétation ou l'application des dispositions de la convention.

24.02 Un grief doit être soumis dans les quinze (15) jours de l'occurrence des faits qui y ont donné lieu ou du moment où un salarié a pu raisonnablement en prendre connaissance.

24.03 Tout grief doit être formulé par écrit, sur une formule appropriée à cette fin, remise au supérieur immédiat avec copie au surintendant.

Le contremaître doit y donner une réponse écrite dans un délai de vingt (20) jours en indiquant les mesures qu'il a prises pour régler le grief.

24.04 Si le contremaître ne rend pas sa décision dans le délai de vingt (20) jours, ou si le Syndicat n'accepte pas la décision du contremaître, le Syndicat peut recourir à l'arbitrage conformément à l'article 25.01.

24.05 Les parties peuvent, à l'intérieur de ce délai de vingt (20) jours, se rencontrer pour tenter de régler le grief; les représentants du Syndicat peuvent alors, s'ils le désirent, se faire accompagner du représentant de la Fédération.

24.06 Dans les délais mentionnés au présent article, le samedi, le dimanche ou un jour de congé chômé, sont exclus et seuls les autres jours sont des jours ouvrables.

- 24.07 Lorsqu'un grief affecte plusieurs salariés ou lorsqu'il existe des griefs de même nature, le Syndicat peut faire un grief collectif et le soumettre directement au directeur de l'usine.
- 24.08 Au cours de la procédure de grief, les parties conviennent de s'échanger les informations pertinentes de façon à faciliter le règlement des griefs mais en autant que cela ne soit pas de nature à leur causer préjudice.

ARTICLE 25 - ARBITRAGE

- 25.01 A défaut de règlement d'un grief à la dernière étape de la procédure de règlement des griefs, prévue au paragraphe 24.04 le Syndicat peut, dans les trente (30) jours de l'expiration des délais prévus au paragraphe 24.04 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.
- 25.02 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.
- 25.03 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 plus équitable,
 - d) dans le cas où il annule ou réduit la mesure disciplinaire, ordonner la compensation totale ou partielle des bénéfices ou avantages perdus par le salarié et le réintégrer dans ses fonctions.
- 25.04 Dans le cas de l'arbitrage sur des mesures disciplinaires, le fardeau de la preuve incombe toujours à l'Employeur.
- 25.05 L'arbitre n'a pas le pouvoir de modifier, d'amender ou d'annuler les dispositions de la convention ni d'y suppléer.
- 25.06 Les honoraires et dépenses de l'arbitre sont partagés, à parts égales entre les parties.

ARTICLE 26 - CAISSE D'ECONOMIE

- 26.01 Lorsqu'un salarié désire faire effectuer sur son salaire une déduction pour la caisse d'économie, il doit signer et remettre à l'Employeur une demande écrite à cet effet, indiquant le montant hebdomadaire de la déduction, ainsi qu'une autorisation de déduire cette somme sur son salaire et de la remettre à son acquit à sa caisse d'économie.
- 26.02 Un salarié peut faire une demande de déduction, arrêter les déductions ou en changer le montant, seulement au cours des périodes suivantes:
- 1ère semaine de juin
 - 1ère semaine d'octobre
 - 2e semaine de février
- 26.03 L'Employeur doit remettre à la caisse d'économie les sommes ainsi déduites dans les quinze (15) jours du mois au cours desquels telles déductions ont été faites.

ARTICLE 27.00 DUREE

- 27.01 La présente convention est en vigueur à compter de sa signature et le demeurera jusqu'au trente (30) septembre 1985.
- 27.02 1. Il n'y a aucune rétroactivité des dispositions de la convention collective, sauf quant aux annexes A, B qui rétroagissent aux dates qui y sont prévues.
2. Pour avoir droit à la rétroactivité, un salarié doit être à l'emploi de l'Employeur à la date de la signature et revenir au travail lors de son rappel.
3. La rétroactivité est payable dans les quinze (15) jours du retour au travail d'un salarié.
- 27.03 A l'expiration de la convention, l'une ou l'autre des parties qui désire y apporter des modifications doit donner un avis par écrit à cet effet dans les quatre-vingt-dix (90) jours précédant le trente (30) septembre 1985.
- 27.04 Les annexes à la présente convention en font partie intégrante.
- 27.05 Les dispositions de la convention demeurent en vigueur jusqu'à son renouvellement ou jusqu'à l'exercice du droit de grève ou de lock-out.

EN FOI DE QUOI, LES PARTIES ONT SIGNE A NORMANDIN, CE PREMIER (1er)
AOUT 1984.

DONOHUE ST-FELICIEN INC.
SECTEUR NORMANDIN

Denis Girard
David Rodrigue
Jean Lussier

LE SYNDICAT NATIONAL DES
TRAVAILLEURS DE "NORMANDIN"

Marcel Fortin
Emile Desautels
François Simard

LA FEDERATION DES TRAVAILLEURS
DU PAPIER ET DE LA FORET (C.S.N.)

Paul Gauthier

ANNEXE "A"

USINE DE RABOTAGE

| | <u>1-7-83</u> | <u>1-4-84</u> | <u>1-08-84</u> | <u>1-01-85</u> | <u>1-7-85</u> |
|--|---------------|---------------|----------------|----------------|---------------|
| * <u>GROUPE 1</u> | 9.18 | 9.46 | 10.12 | 10.32 | 10.52 |
| . Op. décanteur | | | | | |
| . Op. de planeur | | | | | |
| * <u>GROUPE 2</u> | 8.99 | 9.26 | 9.91 | 10.11 | 10.31 |
| . Préposé à l'attacheuse (peinture) | | | | | |
| <u>GROUPE 3</u> | 8.99 | 9.26 | 9.91 | 10.11 | 10.31 |
| . Préposé empileuse automatique | | | | | |
| . Trieur-empileur (usine) | | | | | |
| <u>GROUPE 4</u> | 8.89 | 9.16 | 9.82 | 10.02 | 10.22 |
| . Journalier | | | | | |
| . Préposé aux lattes- travers | | | | | |
| . Préposé pont roulant (bois court) | | | | | |

* Ces fonctions sont des fonctions présélectionnées

ANNEXE GENERALE "B"

| | <u>1-7-83</u> | <u>1-4-84</u> | <u>1-8-84</u> | <u>1-1-85</u> | <u>1-7-85</u> |
|--|---------------|---------------|---------------|---------------|---------------|
| . Classificateur (carte) | 9.24 | 9.52 | 10.42 | 10.84 | 11.26 |
| . Classificateur (carte) éboueur | 10.12 | 10.42 | 11.21 | 11.48 | 11.76 |
| . Op. mach. lourdes bois scié | 9.78 | 10.07 | 10.82 | 11.08 | 11.34 |
| . Op. apprenti (les premiers 45 jrs de travail) | 9.18 | 9.46 | 10.12 | 10.32 | 10.52 |
| . Affûteur | 10.45 | 10.76 | 11.59 | 11.89 | 12.19 |
| . Aide-affûteur | 9.40 | 9.68 | 10.35 | 10.55 | 10.75 |
| . Chargements des wagons (flats) | 8.98 | 9.25 | 9.91 | 10.11 | 10.31 |
| . Gardiens | 8.81 | 9.07 | 9.73 | 9.93 | 10.13 |
| . Nettoyeurs | 8.89 | 9.16 | 9.82 | 10.02 | 10.22 |
| . Méc. d'entretien (usine) "A" | 10.83 | 11.15 | 12.07 | 12.44 | 12.81 |
| . Méc. d'entretien (usine) "B" | 10.50 | 10.82 | 11.65 | 11.94 | 12.24 |
| . Méc. d'entretien (usine) "C" | 9.98 | 10.28 | 10.99 | 11.19 | 11.39 |
| . Méc. d'entretien (usine) App. | 9.45 | 9.73 | 10.42 | 10.62 | 10.82 |
| . Mécanicien-soudeur (garage) "A" | 10.83 | 11.15 | 12.07 | 12.44 | 12.81 |
| . Mécanicien-soudeur (garage) "B" | 10.50 | 10.82 | 11.65 | 11.94 | 12.24 |
| . Mécanicien-soudeur (garage) "C" | 10.15 | 10.45 | 11.17 | 11.37 | 11.57 |
| . Mécanicien-soudeur (Garage) App. | 9.24 | 9.52 | 10.20 | 10.40 | 10.60 |
| . Préposé aux séchoirs. | 9.11 | 9.38 | 10.99 | 11.19 | 11.39 |
| . Gardien-Nettoyeur | 8.89 | 9.16 | 9.82 | 10.02 | 10.22 |

ANNEXE "C"
HORAIRES DE TRAVAIL

PERSONNEL – PRODUCTION
– D'ENTRETIEN MECANIQUE – USINE
– D'ENTRETIEN MECANIQUE – GARAGE

| | D | L | M | M | J | V | S |
|--|---|------|------|------|------|------|---|
| Opérations s'effectuant sur 1 faction: | | | | | | | |
| JOUR | | 8-16 | 8-16 | 8-16 | 8-16 | 8-16 | |

NOTE: Les salariés affectés de jour seulement suivent cet horaire.

| | | | | | | | |
|---|--|-------|-------|-------|-------|-------|--|
| Opérations s'effectuant sur 2 factions: | | | | | | | |
| JOUR | | 8-16 | 8-16 | 8-16 | 8-16 | 8-16 | |
| SOIR | | 16-24 | 16-24 | 16-24 | 16-24 | 16-24 | |

NOTE: Ces équipes font la rotation chaque semaine

| | | | | | | | |
|---|--|-------|-------|-------|-------|-------|-----|
| Opérations s'effectuant sur 3 factions: | | | | | | | |
| Tière semaine | | | | | | | |
| Equipe No. 1 | | | 0-8 | 0-8 | 0-8 | 0-8 | 0-8 |
| Equipe No. 2 | | 8-16 | 8-16 | 8-16 | 8-16 | 8-16 | |
| Equipe No. 3 | | 16-24 | 16-24 | 16-24 | 16-24 | 16-24 | |

ANNEXE "C" (suite)

| | | | | | | | |
|-------------------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-----|
| 2e semaine | | | | | | | |
| Equipe No. 2 | | | 0-8 | 0-8 | 0-8 | 0-8 | 0-8 |
| Equipe No. 3 | 8-16 | 8-16 | 8-16 | 8-16 | 8-16 | 8-16 | |
| Equipe No. 1 | 16-24 | 16-24 | 16-24 | 16-24 | 16-24 | 16-24 | |
| 3e semaine | | | | | | | |
| Equipe No. 3 | | | 0-8 | 0-8 | 0-8 | 0-8 | 0-8 |
| Equipe No. 1 | 8-16 | 8-16 | 8-16 | 8-16 | 8-16 | 8-16 | |
| Equipe No. 2 | 16-24 | 16-24 | 16-24 | 16-24 | 16-24 | 16-24 | |

NOTES: 1. L'Employeur accorde aux salariés, à l'intérieur de ces horaires de travail, une période de trente minutes, sans perte de salaire, pour le repas.
Pour les salariés affectés à la production, la période de repas est prise pour l'équipe de jour, entre 12:00 et 12:30; équipe de soir, entre 20:00 et 20:30 et l'équipe de nuit, entre 4:00 et 4:30 heures.

NOTES: 2. Pour démarrer l'usine, les mécaniciens d'entretien de la faction entreront selon les besoins, avant le début de la faction, pour mettre en marche l'usine. Ils seront rémunérés à temps supplémentaire.

NOTES: 3. La période de repas des employés affectés à l'entretien et réparation (usine et garage) peut être déplacée avant ou après les périodes des autres salariés.

NOTES: 4. Les horaires de travail peuvent être modifiés après entente entre les parties.

ANNEXE "D"

GUIDE DE CLASSIFICATION POUR LES HOMMES DE METIER

1. BUT DU PROGRAMME

Ce guide de classification d'hommes de métier a pour but favoriser la promotion de l'homme de métier et de fournir à l'industrie une main-d'oeuvre qualifiée.

2. BUT DE L'EVALUATION DE L'HOMME DE METIER

- a) Confirmer et reconnaître la compétence d'un employé pour lui permettre l'accès à une classe supérieure;
- b) Evaluer ses connaissances au niveau du métier, son efficacité et son comportement au travail;
- c) Fournir à l'homme de métier l'occasion de faire une mise au point de sa position dans son métier.

3. Le présent guide de classification fait partie intégrante de la convention collective.

4. OCCUPATION(S) ASSUJETTIE(S)

Mécanicien d'entretien

5. CLASSIFICATION

a) Tous les mécaniciens d'entretien sont sujets à quatre (4) classes dans leur profession:

Apprenti, Classe C, Classe B, Classe A.

b) L'Employeur détermine le nombre d'hommes de métiers et d'apprentis pour former son équipe dans chaque métier.

c) Lorsqu'il y a lieu d'augmenter ou de remplir un poste vacant dans un métier, on procède d'abord par affichage suivant les dispositions de l'article 8 de la convention. Les employés qui possèdent les qualifications requises et qui désirent postuler pour ces occupations doivent y inscrire leur nom. Les candidats qui remplissent les exigences pré-établies sont choisis par ordre d'ancienneté générale.

6. ELIGIBILITE

Pour pouvoir accéder à une classification supérieure à celle à laquelle il appartient déjà, un candidat doit remplir les conditions suivantes:

- a) Rencontrer les exigences minimales du métier et de la classification immédiatement supérieure à la sienne et réussir avec succès les examens et contrôles prévus au présent guide;
- b) Se qualifier et obtenir les licences qui peuvent être requises par la loi avant même de pouvoir être considéré éligible pour l'emploi ou l'avancement dépendant des conditions qui s'imposent,

7. EXIGENCES MINIMALES DES CLASSES

Apprenti: Le pré-requis pour accéder au métier est la formation d'une école reconnue dans la spécialisation ou connexe au métier ou formation reconnue dans le métier. Une formation générale ou spécifique jugée équivalente sera considérée.

Classe C: Satisfaire les exigences pour l'apprenti plus un (1) an d'expérience comme apprenti ou équivalences reconnues.

Classe B: Satisfaire les exigences pour la classe C plus deux (2) ans d'expérience comme classe C ou équivalences reconnues.

Classe A: Satisfaire les exigences pour la classe B plus trois (3) ans d'expérience comme Classe B ou équivalences reconnues.

8. METHODE D'EVALUATION

L'évaluation d'un candidat est faite par un comité formé de:

1. Surveillant immédiat,
2. Chef de service concerné,
3. Expert dans la matière à évaluer,
4. Un représentant syndical,
5. Un représentant du service du personnel.

Seuls les trois premiers évaluent le candidat. Le représentant syndical et le superviseur du service du personnel assistent à l'évaluation.

- a) L'évaluation de l'efficacité et du comportement se fait en comparant les résultats connus de son travail aux normes fixées pour chacun des facteurs. La pondération se fait sur le principe médian, c'est à dire que le résultat de chaque facteur s'obtient par la moyenne des points octoyés par ceux qui évaluent.
- b) L'évaluation des connaissances théoriques du métier se fait par examens tels que déterminés ci-après;
- c) L'évaluation des connaissances pratiques du métier se fait par banc d'essai et/ou un stage pratique sous observation à l'usine dans des travaux dont le coefficient de difficulté correspond aux exigences de la classe supérieure à la sienne.

9. PROCEDURE D'EVALUATION

- a) Une fois par année, au plus tard le 1er mai, un représentant de la Compagnie affichera pendant quinze (15) jours un avis indiquant qu'il recevra les applications de tous ceux qui sont intéressés à graduer et il indiquera les dates probables de l'évaluation.
- b) Cet affichage doit précéder d'au moins deux (2) mois la date prévue pour la période d'évaluation.

- (9)
- c) Les candidats possibles qui désirent être évalués devront présenter au surintendant ou son représentant leur demande par écrit un (1) mois avant la date prévue de la période d'évaluation. Ces demandes seront transmises au responsable du personnel, au moins quinze (15) jours avant la période d'évaluation.
 - d) Le comité d'évaluation vérifie la recevabilité des demandes en fonctions des exigences des classes et procède à l'évaluation des candidats selon la méthode prescrite.
 - e) A sa demande, le candidat peut discuter des résultats de l'évaluation en présence du comité. Les informations demandées lui sont alors fournies.

Le Comité doit confirmer les résultats de l'évaluation par écrit.

Le document comprendra :

- Nom du candidat
- Nom des membres du comité
- Date de l'évaluation
- Date à laquelle le candidat a été avisé des résultats de l'évaluation
- Les conséquences de l'évaluation ainsi que les raisons qui s'y rattachent.

Des copies seront distribuées au :

- Candidat
- Surintendant
- Service du personnel
- Syndicat

- f) Un employé s'étant fait refuser la classification postulée a le droit à un maximum de deux (2) reprises pour une même classification.

L'apprenti qui se voit refuser la classe "C" après deux reprises retourne à son ancienne occupation, ou à défaut, à toute occupation que son ancienneté lui permet d'occuper conformément à la présente convention.

La première reprise un (1) an ou plus tôt après la première évaluation pour la même classification.

La deuxième reprise deux (2) ans ou plus tôt après la première évaluation pour la même classification.

10. RESULTAT D'EVALUATION

La satisfaction aux critères d'évaluation de chacun des éléments évalués (connaissances spécifiques au métier et efficacité et comportement personnel au travail) est essentielle à l'accession d'un employé à une classe supérieure.

(10) a) Evaluation des connaissances spécifiques au métier

Pour être promu à la classe supérieure à la sienne, le candidat devra obtenir 60% de moyenne totale combinant théorie et pratique et un minimum de 50% par matière, théorie et pratique.

b) Evaluation de l'efficacité et du comportement au travail

Pour être promu à la classe supérieure à la sienne, le candidat doit atteindre 60%, soit la note minimale requise pour satisfaire aux exigences de la méthode.

11. L'EVALUATION PROPREMENT DITE:

a) Les examens auxquels sont soumis les salariés sont des examens conformes aux métiers tels que pratiqués dans l'industrie et qui ont été préparés par un comité ad hoc.

Pour les examens théoriques, une banque de questions propres à chaque métier a été établie.

b) Le contenu des examens doit être aussi uniforme que possible, en difficulté propre au degré de classification à évaluer.

c) Le comité d'évaluation assumera la responsabilité d'appliquer la procédure de classification.

Le Comité se réserve le droit de mettre fin à l'évaluation quand la limite de temps prévue pour cette évaluation est atteinte ou quand la méthode de travail du candidat met en danger sa sécurité ou celle des autres ou bien s'il risque de causer de sérieux dommages à la propriété.

12. ETABLISSEMENT DES EXAMENS THEORIQUES:

a) Structure des examens:

Le comité identifie les matières pertinentes à l'évaluation du candidat et détermine le nombre de questions par matière.

b) Déroulement des examens:

Les questions sont tirées au sort par le candidat. Toutes les questions sont à répondre.

LETTRE D'ENTENTE

ENTRE

Donohue St-Félicien Inc.
Secteur Normandin,
Division Scieries

ET

Le Syndicat National des travailleurs
de Normandin

LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT:

1. Sujet à l'article 8.02, un classificateur-éboueur, peut déplacer un classificateur et vice-versa, dans le cas de mise à pied. Cependant, les dispositions de l'article 8.06 b) ne s'appliquent pas.
2. Lorsque l'Employeur rappelle un salarié mis à pied, pour suivre des cours de formation, il est entendu qu'aux fins de l'article 7.00, il n'est pas considéré comme rappelé au travail, c'est-à-dire qu'il n'accumule pas d'ancienneté et sa mise à pied n'est pas considérée comme ayant été interrompue.
3. Dans le cas où un salarié s'absente du travail dans le cadre de l'article 6.02 de la convention, l'Employeur convient de continuer à verser au salarié son salaire régulier pour la durée de telle absence.

A la fin de chaque mois, l'Employeur facture le Syndicat pour les montants ainsi payés, en y ajoutant le coût des bénéfices ou avantages sociaux, conventionnels et gouvernementaux, mais sans frais d'administration.

Le Syndicat doit rembourser l'Employeur dans les trente (30) jours suivant la facturation.

4. Aux fins d'application du "guide de classification des hommes de métiers", dans le cas des salariés classifiés à la date de signature, pour le passage de la Classe "B" à "A", la moyenne pour les examens théoriques et pratiques doit être de soixante pour cent (60%); cependant, ils ne sont pas tenus au cinquante pour cent (50%) minimum pour chacun des examens.

5. Dans le cas de fermeture de la deuxième (2e) faction pour une durée prévisible de plus de trente (30) jours, le salarié qui occupait une fonction prévue à l'annexe "B" sur cette deuxième (2e) faction, peut exercer ses droits d'ancienneté au poste qu'il occupait dans une échelle de progression avant son transfert à une fonction de l'annexe "B" ou à défaut, à toute autre fonction de l'échelle de progression que son ancienneté lui permet d'occuper selon les principes prévus à l'article 8.00 de la convention.

Le même principe est applicable dans le cas de passage de trois (3) factions à deux (2) factions.

6. Si un salarié devient inapte à faire son travail pour des raisons de santé, l'Employeur peut, après entente avec le Syndicat, muter le salarié à une autre fonction non présélectionnée, dont il peut remplir les exigences normales de la tâche et en autant qu'il ait plus d'ancienneté que le détenteur de l'occupation concernée.

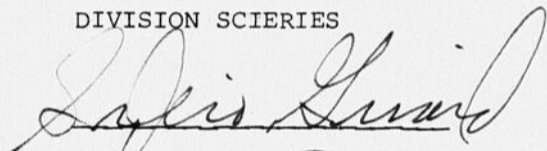
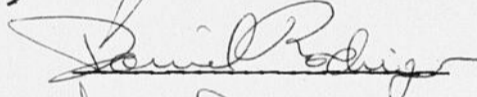

7. Tel que convenu lors des négociations, aux fins d'application de l'article 17, le droit au congé s'acquiert à raison d'un (1) congé par trois (3) mois de travail jusqu'à concurrence d'un maximum de quatre (4) par année et ceci à compter du premier (1er) juillet 1984.

Cependant, un salarié n'est pas tenu de prendre son congé dans la période de trois (3) mois concernée, mais peut les accumuler à l'intérieur de la même année.

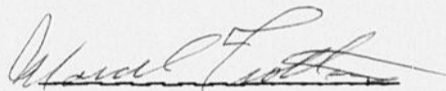
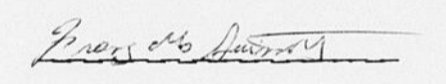
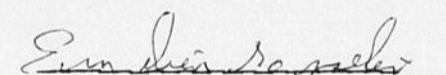
Dans le cas d'un salarié régulier, sur la liste de rappel, qui effectue du remplacement temporaire, il acquiert le droit au congé mobile à raison d'un (1) congé par soixante (60) jours de travail, et le congé n'est acquis qu'une fois qu'il a complété la période de travail de soixante (60) jours.

EN FOI DE QUOI, LES PARTIES ONT SIGNE A NORMANDIN, CE PREMIER (1er) AOUT 1984.

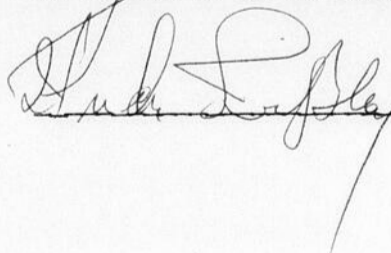
DONOHUE ST-FELICIEN INC.
SECTEUR NORMANDIN,
DIVISION SCIERIES

LE SYNDICAT NATIONAL DES
TRAVAILLEURS DE "NORMANDIN"

LA FEDERATION DES TRAVAILLEURS
DU PAPIER ET DE LA FORET (C.S.N.)



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

Certificat accordé Dépôt refusé

| | | | |
|-------|--|---|---|
| Objet | <input type="checkbox"/> 1 ^{ère} convention <input type="checkbox"/> Renouvellement <input checked="" type="checkbox"/> Entente <input type="checkbox"/> Autres | Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances | Q 20622-02 |
| Date | Signature: 82-09-30 Réception: 82-10-20 | Durée | Nombre de salariés régis par la convention collective |

| Association | Employeur |
|---|--|
| <input type="checkbox"/> Déposant Syndicat National des Travailleurs de Normandie C.P. 64 Kénogami, Qc | <input type="checkbox"/> Déposant Donohue Saint-Félicien Inc. Division Normandin |

Unité de négociation

OBJET: La clause 23.06,, 2e paragraphe est modifiée

| | | | | | |
|--------|--------|----------|--------|-------------|--------|
| Région | 0 2-04 | Activité | 2513-5 | Affiliation | CSN(1) |
|--------|--------|----------|--------|-------------|--------|

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11

Voire au verso pour les codes →

Remarques

DEPOSANT: X
Beauvais, Truchon & Aubut, Avocats
2, Place Québec, Ste 736
Québec, Qc
G1R 4M8
Att: Me Claude Côté
V/Dossier: 81-722 CC

| Pour le commissaire général du travail | |
|--|------------------|
| Signature <i>Christine Demers</i> | Date 83-03-18 |

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

RECHERCHE

LETTRE D'ENTENTE

32 OCT 20 10 32

ENTRE

PAR MESSAGER

DONOHUE ST-FELICIEN INC.

SECTEUR NORMANDIN

DIVISION SCIERIES

ET

LE SYNDICAT NATIONAL DES

TRAVAILLEURS DE NORMANDIN

Les parties conviennent de ce qui suit:

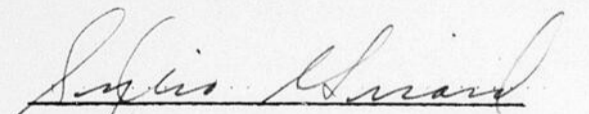
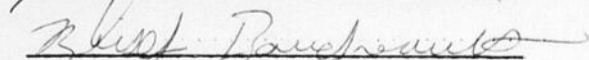
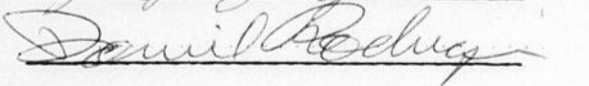
La clause 23.06, 2^{ième} paragraphe, est modifiée de la façon suivante:

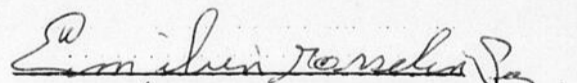
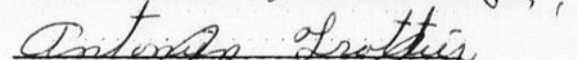
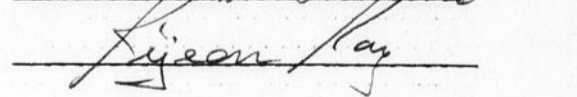
"Si un tel examen se tient en dehors du lieu de travail ou du lieu de résidence du salarié, l'Employeur verse au salarié la somme de onze dollars (\$11.00) à titre de compensation pour les dépenses."

En foi de quoi les parties ont signé à Normandin, ce trentième (30^{ième}) jour de septembre 1982.

DONOHUE ST-FELICIEN INC.
SECTEUR NORMANDIN,
DIVISION SCIERIES

LE SYNDICAT NATIONAL DES
TRAVAILLEURS DE
NORMANDIN

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

| | | | |
|-------|--|---|---|
| Objet | <input type="checkbox"/> 1 ^{ère} convention <input type="checkbox"/> Renouvellement <input checked="" type="checkbox"/> Entente <input type="checkbox"/> Autres | Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances | Q 20622-02 |
| Date | Signature: 83-01-14 Réception: 83-02-18 | Durée | Nombre de salariés régis par la convention collective: 50 |

| Association | Employeur |
|---|--|
| <input type="checkbox"/> Déposant Syndicat National des Travailleurs de Normandie C.P. 64 Kénogami, Qc | <input type="checkbox"/> Déposant Donohue Saint-Félicien Inc. Division Normandie |

Unité de négociation

Entente concernant le cas de M. Marcel Bouchard, Mécanicien-soudeur.

| | | | | | |
|--------|-------|----------|----------|-------------|--------|
| Région | 02-04 | Activité | 2513 (5) | Affiliation | CSN(1) |
|--------|-------|----------|----------|-------------|--------|

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

Remarques

DEPOSANT: X
Beauvais, Truchon & Associés, Avocats
55, rue D'Auteuil
C.P. 1000, Haute-Ville
Québec, Qc
G1R 4T4

| Pour le commissaire général du travail | |
|--|----------|
| Signature | Date |
| <i>Paul Lambert</i> | 83-03-02 |

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

LETTRE D'ENTENTE

INTERVENUE ENTRE

DONOHUE ST-FELICIEEN INC.

DIVISION SCIERIES

SECTEUR NORMANDIN

ET

LE SYNDICAT NATIONAL DES

TRAVAILLEURS DE NORMANDIN.

ET

LA FEDERATION DES TRAVAILLEURS

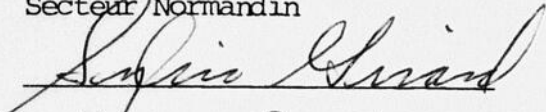

DU PAPIER ET DE LA FORET (CSN)

Il est convenu que M. Marcel Bouchard est classifié au poste de Mécanicien-Soudeur (gar. B). Il est également convenu qu'à la demande de l'employeur M. Bouchard peut être affecté à différents postes de travail tout en conservant les droits et privilèges du poste de mécanicien-soudeur (Gar. B).

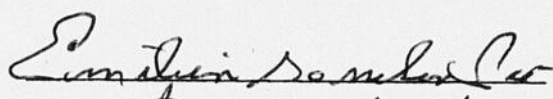
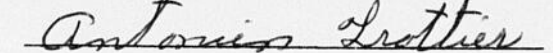
La présente ne peut avoir pour effet d'empêcher M. Bouchard de se classifier au poste de mécanicien-soudeur (Gar. A).

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Normandin ce quatorzième (14e) jour de janvier de l'an Mil neuf cent quatre-vingt-trois (1983).

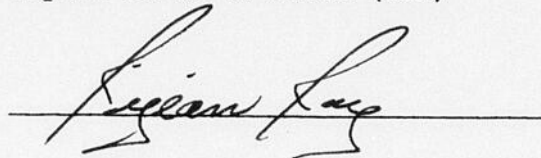
Donohue St-Félicien Inc.
Division Scieries
Secteur Normandin

Le Syndicat National des
Travailleurs de Normandin

La Fédération des Travailleurs du
Papier et de la Forêt (CSN)



MB/ha

73
FEB 18 15 15



DÉPÔT *2257-4*

Dépôt N°: **8 5 0 8 0 1 0**

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

| | | | | | |
|-------|--|-----------|-----------|---|------------|
| Objet | <input type="checkbox"/> 1 ^{ère} convention <input type="checkbox"/> Renouvellement <input checked="" type="checkbox"/> Entente <input type="checkbox"/> Autres | | | Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances | Q-20622-02 |
| | Date | Signature | Reception | | |
| | 85-06-17 | 85-08-05 | | | |

| Association | Employeur |
|--|---|
| <input type="checkbox"/> Déposant SYNDICAT NATIONAL DES TRAVAILLEURS DE NORMANDIN C.P. #64 Kénogami | <input type="checkbox"/> Déposant DONOHUE SAINT FELICIEIN INC. DIVISION NORMANDIN DIVISION SICRIERIES |
| <input checked="" type="checkbox"/> Déposant, si autre que les parties BEAUVAIS TRUCHON ET ASSOCIES 55, rue D'Auteuil C.P. 1000, Haute Ville Québec, Qué. G1R 4T4 V/D: 85-048 | Région <u>02-04</u> Activité <u>2513-05</u> Affiliation <u>06 GSN</u> |

Votre dépôt n'est pas conforme sur le(s) point(s) suivant(s) et vous est par conséquent retourné Voir au verso pour les codes

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11

Remarques

Pour le commissaire général du travail
 Signature: *Chérie Demers* Date: **85-08-08**

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

LETTRE D'ENTENTE

ENTRE

DONOHUE ST-FELICIEEN INC.
SECTEUR NORMANDIN
DIVISION SCIERIES

85 AOU -5 11:23

E.C.G.T.
QUEBEC

PAR MESSAGE

ET

LE SYNDICAT NATIONAL DES
TRAVAILLEURS DE NORMANDIN
SECTEUR NORMANDIN

Les parties conviennent de modifier l'article 20.00 en le remplaçant dans son entier par l'article 20.00 suivant:

ARTICLE 20.00 - ASSURANCE-GROUPE

20.01

a) Les parties conviennent que les salariés seront couverts par le plan d'assurance

à compter du 1er jour d'août 1985 à
0:01 heure.

- b) L'Employeur assume l'administration de l'assurance.
- c) Le plan d'assurance sera administrée conformément aux termes et aux conditions de la police-maitresse. La décision quant au choix du véhicule administratif sera prise par l'Employeur.

- 20.02 La contribution de l'Employeur au paiement de l'assurance est de cinquante pour cent (50%) du coût total de la prime jusqu'à un maximum de cinq dollars (\$5.00) par semaine pour un salarié inscrit sur le plan familial et de quatre dollars (\$4.00) par semaine pour un salarié inscrit sur le plan individuel.
- 20.03 La contribution des salariés est appliquée d'abord au paiement de l'assurance salaire et le surplus, s'il en est, est appliqué sur les autres bénéfices.
- 20.04 Sujet au délai d'attente prévu au plan d'assurance, l'adhésion au plan d'assurance est obligatoire pour tout salarié régi par la convention.
- 20.05 L'Employeur fait la retenue de la contribution hebdomadaire des salariés chaque semaine sur leur salaire.
- 20.06 Un salarié qui agit temporairement comme contremaître remplaçant continue d'être régi par le plan d'assurance.

20.07

L'Employeur convient de maintenir une assurance feu couvrant le coût des outils fournis par les mécaniciens lorsqu'ils sont entreposés dans une bâtisse autorisée par l'employeur.

A cet effet, les mécaniciens doivent fournir une liste de leurs outils qu'ils utilisent dans leur travail, laquelle liste est vérifiée occasionnellement par l'employeur. Le mécanicien doit de plus aviser l'employeur de tout nouvel outil qu'il ajoute à cette liste.

EN FOI DE QUOI, LES PARTIES ONT SIGNE A NORMANDIN, CE DIX-SEPT (17) IEME JOUR DE JUIN 1985.

DONOHUE ST-FELICIEN INC.
SECTEUR NORMANDIN
DIVISION SCIERIES

LE SYNDICAT NATIONAL DES
TRAVAILLEURS DE NORMANDIN

Raymond Ingram

David Gauthier

Daniel Roduz

Michel Fortin

Jon Rob. McAllister

DR/yst