

No.  
21574-01

NOM

Campeau Corporation

Mrs. Cagnon et Frieser

12-075

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

ENTRE: CAMPEAU CORPORATION, division  
 Gagnon & Frères de Roberval  
 700, boulevard Marcotte  
 Roberval, Québec  
 ci-après appelée  
 "LA COMPAGNIE"

ET: LE SYNDICAT NATIONAL DES TRAVAILLEURS  
 DE ROBERVAL (F.T.P.F. - C.S.N.)  
 ci-après appelé  
 "LE SYNDICAT"

CENTRE PRÉ-ARCHIVAGE  
 1983 07 07  
 M.T.M.S.R.

23 MAR 22 12 58

ROBERVAL, 1e 7 mars 1983

## INDEX

Article 1-	Juridiction et but
Article 2-	Droits mutuels
Article 3-	Régime syndical
Article 4-	Ancienneté-définition
Article 5-	Ancienneté-application
Article 6-	Comité mixte
Article 7-	Procédure pour le règlement des griefs
Article 8-	Semaine de travail
Article 9-	Temps supplémentaire
Article 10-	Minimum de paie
Article 11-	Jours chômés et payés
Article 12-	Congés spéciaux
Article 13-	Congés mobiles
Article 14-	Congés autorisés
Article 15-	Vacances
Article 16-	Taux horaires minimaux de salaires
Article 17-	Période de repos
Article 18-	Mesures disciplinaires
Article 19-	Activités syndicales et affichage
Article 20-	Paie
Article 21-	Sous-contracteurs
Article 22-	Assurance-groupe
Article 23-	Sécurité
Article 24-	Conditions de travail
Article 25-	Entretien et réparation du moulin
Article 26-	Dispositions spéciales
Article 27-	Caisse d'économie
Article 28-	Changements technologiques
Article 29-	Durée
Annexe "A"	Echelle des salaires
Annexe "B"	Cédule pour les équipes d'entretien
Annexe "C"	Concernant les électriciens, menuisiers et mécaniciens en tuyauterie
Annexe "D"	
Annexe "E"	Indexation
Annexe "F"	Département de limeric
Annexe "G"	Etudiants
Annexe "H"	Gardiens de fin de semaine

ARTICLE 1- JURIDICITION ET BUT

1.01 La Compagnie reconnaît le Syndicat National des Travailleurs de Roberval (FTPF-CSN) comme seule association ouvrière autorisée à négocier avec elle une convention collective de travail au nom de tous les salariés couverts au certificat d'accréditation syndicale et de ses amendements émis par la Commission des relations du travail du Québec, et par le commissaire du travail.

1.02 Les présentes dispositions ont pour but d'établir des relations ordonnées entre les parties, d'assurer un meilleur rendement au travail, la protection de la propriété, et de déterminer des conditions de travail pour tous les salariés visés par la présente convention.

1.03 Les parties aux présentes s'engagent à coopérer entièrement, individuellement et collectivement à la réalisation des buts et conditions stipulés dans la convention.

1.04 La Compagnie reconnaît la Fédération des travailleurs du papier et de la forêt (CSN) comme l'organisme supérieur auquel le Syndicat est affilié, et agissant comme conseiller dans la présente négociation.

ARTICLE 2-            DROITS MUTUELS

2.01                    La Compagnie reconnaît le Syndicat comme le seul agent négociateur pour les fins d'interprétation et d'application de la convention collective.

2.02                    Le Syndicat reconnaît à la Compagnie le droit exclusif d'administrer son entreprise et de gérer ses affaires sous tous les rapports sauf lorsque le droit de ce faire est expressément limité par une ou des dispositions contenues dans la présente.

2.03                    Rien dans la convention ne doit être interprété comme une renonciation à aucun droit ou obligation de la Compagnie, des salariés ou du Syndicat en vertu d'aucune loi applicable présente ou future, fédérale ou provinciale.

2.04                    La nullité d'une clause ou partie d'une clause parce qu'étant ou devenant contraire aux dispositions d'une ordonnance, d'un décret ou d'une loi d'ordre public, n'entraîne pas la nullité de la convention, mais seulement de la clause ou partie de la clause concernée, qui est alors considérée comme non existante.

ARTICLE 3-        REGIME SYNDICAL

3.01        A)        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.

              B)        La Compagnie n'est pas tenue de congédier un salarié qui a été expulsé comme membre du Syndicat.

3.02        Tout salarié doit devenir membre en règle du Syndicat, dès la fin de sa période d'essai.

3.03        La Compagnie doit prélever chaque semaine sur les gains de chacun des salariés, la cotisation syndicale régulièrement adoptée par le Syndicat.

3.04        La Compagnie doit remettre le total des sommes ainsi perçues au Syndicat dans les quinze (15) premiers jours du mois qui suit celui de la perception. Lors de cette remise, la Compagnie annexe une liste en quatre (4) copies indiquant les montants perçus, les noms et numéro d'assurance sociale des salariés embauchés et de ceux qui l'ont quittée, établie à la date de la déduction sur la liste de paie pour laquelle la remise est faite.

3.05        S'il advenait pendant la durée de la présente convention que la Compagnie change le programme (NCR) de paie, le nouveau programme permettra d'inclure sur les formules T-4 et TP-4 des salariés, le total de la cotisation syndicale payée par le salarié.

ARTICLE 4- ANCIENNETE-DEFINITION

4.01 A) L'expression "ancienneté de compagnie" désigne la durée des services d'un salarié pour la Compagnie tel que décrit à 4.02 et suivants, peu importe le lieu, le département ou le district, sans qu'il y ait eu interruption pour l'une des raisons stipulées à 4.05. L'ancienneté de compagnie servira uniquement pour le calcul des crédits de vacances.

B) L'expression "ancienneté" signifie la durée des services d'un salarié, dans la scierie à Roberval, établie conformément aux règles ci-après:

4.02 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 douze (12) mois. Il est entendu que les jours d'absence prévus à l'article 4.04 ne comptent pas pour le calcul de la période d'essai. Une fois que le salarié a complété cette période d'essai, ce salarié devient régulier et les parties conviennent de fixer une date fictive d'embauchage, soit celle de quarante (40) jours précédant le jour où le salarié acquiert son droit d'ancienneté.

4.05 A) Dans le cas où plusieurs nouveaux salariés sont embauchés à la même date, la date d'ancienneté est établie par tirage au sort en présence de chacune des parties.

B) Le salarié en période d'essai n'a aucun droit à la procédure de grief en ce qui concerne les mouvements de main-d'oeuvre. Le congédiement du salarié en période d'essai ne peut pas être contesté par grief. Cette période d'essai terminée, il devient un salarié régulier.

4.04 Accumulation de l'ancienneté

L'ancienneté s'accumule dans les cas suivants:

- a) Les vacances et les congés prévus à la convention;
- b) Absence pour accident ou maladie non occupationnel jusqu'à vingt-quatre (24) mois;

- c) Absence pour accident de travail survenu chez l'Employeur et reconnu par la C.S.S.T.;
- d) Lors d'une mise à pied, jusqu'à concurrence de douze (12) mois;
- e) Congés autorisés pour activités syndicales;
- f) Affectation à une occupation exclue de l'unité de négociation jusqu'à concurrence de douze (12) mois;
- g) Congés autorisés selon les dispositions de l'article 14.02 pour fins d'entraînement ou d'étude jusqu'à concurrence de douze (12) mois;
- h) Absence due à une suspension.

4.05 L'ancienneté du salarié régulier prend fin et il perd son statut d'employé dans les cas suivants:

- a) Congédiement pour cause;
- b) Démission volontaire;
- c) Défaut de donner suite à un avis de rappel dans le délai et selon les modalités prévues à la convention collective;
- d) S'il est mis à pied pour une durée excédant douze (12) mois, sauf si le salarié en fait la demande écrite durant le onzième (11ème) mois suivant sa mise à pied, ce délai sera prolongé de douze (12) mois;
- e) Affectation à une occupation exclue de l'unité de négociation pour une période de plus de douze (12) mois. Tout salarié promu ou assigné à une occupation de personnel cadre cesse par le fait même et immédiatement d'être régi par la présente convention et ce, dès le début de la période de son assignation;
- f) Absence pour maladie ou accident non occupationnel pour une durée de plus de vingt-quatre (24) mois;
- g) Lorsque le salarié prend sa retraite.

4.06 La Compagnie donne au Syndicat, avant la fin du mois de janvier de chaque année, cinq (5) copies d'une liste des salariés couverts par la convention collective mentionnant les nom, prénom, numéro d'assurance sociale et date d'ancienneté de chacun de ses salariés. Cette liste sera affichée près de l'horloge poinçon pour une durée de quinze (15) jours ouvrables, période durant laquelle les salariés peuvent faire des vérifications d'usage et exiger des modifications s'il y a lieu. Cette période terminée, la liste d'ancienneté est considérée comme exacte et sert pour les mouvements de main-d'oeuvre jusqu'à ce que la nouvelle liste soit acceptée.

ARTICLE 5- ANCIENNETE - APPLICATION

5.01 Principe général

Sujet aux dispositions suivantes de cet article, la Compagnie et le Syndicat conviennent comme principe général d'accorder la préférence au salarié qualifié ayant le plus d'ancienneté dans tous les cas de déplacement de main-d'oeuvre. Dans les cas douteux, la Compagnie peut consulter le Syndicat mais elle doit faire la preuve que le salarié ayant le plus d'ancienneté ne rencontre pas les exigences normales requises pour l'emploi.

5.02 A) Lors d'un affichage, la Compagnie doit choisir parmi les candidats, le salarié ayant le plus d'ancienneté. Ce salarié ayant le plus d'ancienneté doit être capable de remplir avec un rendement normal la tâche concernée après une période d'entraînement normal d'au plus dix (10) jours ouvrables.

B) La période d'entraînement débute au plus tard dix (10) jours ouvrables après le début de l'affichage.

C) Nonobstant ce qui précède, un salarié, qui par voie de remplacement automatique a déjà travaillé dans l'occupation qu'il postule ou si le salarié a déjà été affecté à ladite occupation, ce salarié n'aura droit qu'à une courte période d'entraînement.

D) Durant la période d'affichage et jusqu'à ce que la Compagnie ait arrêté son choix du candidat, elle peut combler le poste selon le mécanisme de remplacement automatique.

E) Tout salarié choisi selon les présentes dispositions doit retourner à son ancienne occupation dans les cinq (5) jours ouvrables qui suivent si la Compagnie ne le juge pas satisfaisant à sa nouvelle occupation ou si le salarié lui-même veut revenir à son ancienne occupation.

F) Tout salarié choisi selon les présentes dispositions et qui décide, à deux reprises, de revenir à son ancienne occupation, ce salarié ne peut plus postuler sur aucune occupation et ce pour une période de neuf (9) mois à compter de la date de son deuxième retour.

5.03

Promotion, occupation nouvelle ou vacante

A) Toute promotion, occupation nouvelle ou vacante doit être affichée sur le tableau prévu à cet effet pour une période de trois (3) jours ouvrables consécutifs. Seules les demandes des candidats reçues en dedans de cette période seront considérées par la Compagnie. Nonobstant ce qui précède, le salarié absent peut faire application dans les quarante-huit (48) heures qui suivent l'expiration de la période d'affichage.

B) Les occupations affichées indiquent les renseignements suivants:

1. le type d'occupation
2. une description sommaire de l'emploi
3. le taux de salaire

C) Le salarié désireux d'obtenir ladite occupation doit signer son nom sur la formule d'affichage durant la période d'affichage;

D) Autant que possible, tout affichage sur les tableaux prévus à cet effet doit se faire un lundi;

E) La Compagnie doit choisir le salarié parmi les candidats, selon le principe établi à l'article 5.02 ci-haut;

F) La Compagnie remet au Syndicat la liste des candidats ainsi que le nom de celui qui est choisi dans les cinq (5) jours qui suivent la sélection. Advenant l'annulation d'un affichage, la Compagnie avise par écrit le Syndicat et les candidats;

G) Dans le cas où aucun salarié n'est intéressé à remplir ladite occupation, la Compagnie peut remplir cette occupation par voie de transfert, rappel au travail ou embauchage.

5.04

Mise à pied

A) Dans le cas de mise à pied, la préférence d'emploi est accordée au salarié qualifié ayant le plus d'ancienneté;

B) Le salarié mis à pied peut déplacer un salarié plus jeune en autant qu'il possède les qualifications requises pour occuper le poste. Le salarié ainsi déplacé pourra également faire valoir son droit d'ancienneté aux mêmes conditions.

5.04 (suite)

C) Il est convenu que sur un déplacement (bumping), il n'existe aucune période d'entraînement; le salarié doit immédiatement remplir la tâche qu'il choisit.

5.05 Rappel au travail

Le rappel au travail suite à une mise à pied se fait dans l'ordre inverse de mise à pied c'est-à-dire que le salarié possédant le plus d'ancienneté est rappelé au travail le premier, le tout sous réserve des qualifications requises pour occuper le poste.

Le rappel au travail se fait soit par téléphone en présence d'un représentant syndical ou soit par la poste sous pli recommandé, à la dernière adresse du salarié, connue de la Compagnie. Le salarié a alors sept (7) jours de calendrier à compter de l'envoi par la poste sous pli recommandé ou de l'appel par téléphone pour se présenter au travail à moins d'une raison valable. Copie de l'avis de rappel est remis au Syndicat.

5.06 Occupation vacante

N'est pas considérée comme occupation vacante aux fins de cette convention, toute occupation rendue vacante pour une des raisons énumérées à l'article 4.04 et à l'article 14.01 de la présente convention collective.

5.07 Remplacement automatique (temporaire)

A) A la signature de la convention, la Compagnie doit afficher toutes les occupations couvertes dans l'unité de négociations, sauf table de triage, nettoyeur-réserviste, gardien, journalier, mécanicien, assistant-mécanicien, limeur et électricien, pour fins de remplacement temporaire. Ceci a effet pour la durée de la convention.

B) En ce qui concerne les mécaniciens, assistants-mécaniciens et limeurs, le remplacement automatique se fait à l'intérieur du groupe des salariés agissant dans ces occupations.

En ce qui concerne les électriciens, la Compagnie affiche cette occupation afin qu'un salarié qui possède les cartes de compétence requises puisse y inscrire son nom pour fins de remplacement automatique.

C) Suite à l'affichage, les salariés intéressés doivent inscrire leur nom vis-à-vis l'occupation qu'ils désirent combler temporairement. Lorsque l'affectation temporaire est nécessaire pour combler une vacance occasionnée par l'absence d'un salarié, elle est faite selon les dispositions des paragraphes 5.01, 5.02 et 5.03 parmi les salariés ayant inscrit leur nom vis-à-vis ladite occupation. Lorsqu'un salarié est appelé à remplir une occupation devenue vacante temporairement, il demeure sur l'occupation temporaire tant et aussi longtemps que le salarié qu'il remplace n'est pas revenu à son occupation. Par exception, lorsqu'il n'y a pas de salarié qualifié pour effectuer un travail, l'employeur peut y affecter un salarié qui est déjà en remplacement automatique, qui a aussi indiqué son nom vis-à-vis ladite occupation.

D) Lorsqu'un salarié refuse de remplir une occupation devenue vacante temporairement, après avoir été sélectionné, il se voit refuser cette occupation temporaire pour la durée de la convention. Avis du refus est transmis au syndicat.

ARTICLE 6-            COMITE MIXTE

6.01            Les parties forment par la présente un comité paritaire composé d'un maximum de quatre (4) représentants de chacune des parties.

6.02            Le Syndicat devra fournir à la Compagnie une liste de ses représentants et officiers au fur et à mesure qu'ils sont élus et devra amender cette liste promptement s'il survient des changements.

6.03            Le comité se réunira sur demande de l'une ou l'autre des parties.

6.04            Le comité tente de solutionner tous les problèmes soumis par l'une ou l'autre des parties à l'exception des questions d'hygiène ou de sécurité.

6.05            La Compagnie fournit au Syndicat tous les renseignements pertinents à une affaire. Toutefois la Compagnie n'est pas tenue de fournir un renseignement confidentiel qui serait de nature à lui nuire sur le plan social ou autre.

6.06            Dans le cas où il y a désaccord sur tous les problèmes soumis au comité mixte, le Syndicat peut recourir à l'arbitrage selon les dispositions de l'article 7 de la présente convention collective.

ARTICLE 7-            PROCEDURE POUR LE REGLEMENT DES GRIEFS

7.01            A)            Un grief se définit comme étant toute mésentente relative à l'application ou à l'interprétation de la convention collective.

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

7.03            Tout grief doit d'abord être soumis par écrit, sur une formule prévue à cette fin, dans les dix (10) jours ouvrables de la naissance ou de la connaissance des faits qui y ont donné lieu. Ce délai constitue un délai de déchéance.

7.04            Une réponse écrite devra être donnée dans les dix (10) jours ouvrables qui suivent la réception du grief. Si les parties ne peuvent s'entendre, l'une ou l'autre pourra recourir à l'arbitrage dans les dix (10) jours ouvrables suivant la réception de la réponse. On doit aviser l'autre partie de ce recours.

7.05            Lorsqu'un grief est référé à l'arbitrage, il est entendu par un arbitre unique choisi parmi les personnes suivantes:

Me Jean Morency (Alma)  
Me Jean-Jacques Turcotte (Kénogami).

S'il y a impossibilité d'agir pour les personnes ci-dessus mentionnées ou si les parties ne s'entendent pas sur le choix d'un arbitre dans les quinze (15) jours ouvrables de la réception de l'avis de recours, l'une ou l'autre des parties peut demander au Ministre de le nommer conformément aux dispositions du Code du travail.

7.06            Les deux parties sont liées par la décision rendue par l'arbitre unique et elle doit être exécutée dans les quinze (15) jours de sa réception à moins de circonstances incontrôlables.

7.07            Chaque partie paie les frais et honoraires de ses témoins et représentants et les frais et honoraires de l'arbitre sont payés à parts égales par les parties.

ARTICLE 3 SEMAINE DE TRAVAIL

7.08 Rôle de l'arbitre

A) L'arbitre ne peut modifier, amender ou ajouter aux dispositions de la présente convention.

B) Dans le cas d'une mesure disciplinaire, l'arbitre peut maintenir, annuler ou réduire la mesure disciplinaire et ordonner la compensation totale ou partielle des bénéfices ou avantages perdus par le salarié.

7.09 Tous les délais mentionnés à l'article 7, sauf celui à 7.05, peuvent être prolongés après entente écrite entre les parties.



B) Sur trois factions

i) faction de jour

du lundi au vendredi inclusivement:

de 8h00 à 16h00

ii) faction de soir

du lundi au vendredi inclusivement:

de 16h00 à 24h00

iii) faction de nuit

du lundi au samedi matin inclusivement:

de 24h00 à 8h00

En ce qui concerne les factions prévues au paragraphe B) ci-haut, il est entendu que les salariés disposent d'une demi-heure ( $\frac{1}{2}$ h) payée pour le repas, ladite demi-heure ( $\frac{1}{2}$ h) étant prise vers le milieu de la faction.

8.03 La semaine régulière de l'équipe d'entretien est, en moyenne, de quarante (40) heures par semaine, tel qu'il apparaît à l'annexe "B".

8.04 La semaine régulière des opérateurs de Ross est de quarante (40) heures, tel qu'il apparaît à l'annexe "C".

8.05 Toute modification quant aux heures de travail doit être faite après entente entre les parties.

8.06 Au début d'une faction, chaque salarié doit être à son travail. S'il s'avère qu'un salarié ne peut se présenter à son travail pour une raison grave et sérieuse, il doit aviser le contremaître ou l'assistant-contremaître de faction à l'usine au moins une (1) heure avant le début de sa faction.

ARTICLE 9-            TEMPS SUPPLEMENTAIRE

9.01            Tout travail exécuté en plus ou en dehors des heures mentionnées au précédent article doit être rémunéré au taux de salaire et demi (150%).

9.02            Tout travail exécuté le dimanche doit être rémunéré au taux de salaire double (200%), sauf lorsqu'une entente est intervenue entre la Compagnie et le Syndicat.

9.03            A)            Le temps supplémentaire est volontaire;

                  B)            Tout travail normal d'entretien quotidien ou hebdomadaire sur les machines, en surplus de l'équipe d'entretien, peut être exécuté par l'opérateur de la machine qui nécessite un entretien hebdomadaire ou la réparation d'un bris. Le salarié opérateur de machine, appelé à travailler en temps supplémentaire, doit effectuer le temps supplémentaire sur son occupation, s'il y a lieu, avant d'accepter d'accomplir tout autre genre de travail supplémentaire;

                  C)            Sont considérés comme machines aux fins de ce paragraphe: les écorceurs, les scies jumelées, le chariot, les scies horizontales, la déchiqueteuse, les déligneuses, la chip-n-saw et les chariots transporteurs;

                  D)            Dans tous les autres cas, le salarié qui désire effectuer du travail supplémentaire en fin de semaine, doit inscrire son nom sur la liste affichée à cette fin au poinçon. La distribution du temps supplémentaire est accordée de préférence à celui qui possède l'ancienneté nécessaire et qui est habilité à accomplir le travail.

9.04            Il est entendu que, lorsque la Compagnie a besoin de faire travailler un salarié en temps supplémentaire sur l'équipe d'entretien, le travail est d'abord offert à un ou des salariés de l'équipe d'entretien qui précède ou qui suit celle déjà en fonction, ou à un ou des salariés de l'équipe d'entretien en repos, avant de rappeler au travail les salariés qualifiés ayant le plus d'ancienneté, sauf pour le samedi ou le dimanche où la priorité est offerte à un ou des salariés de l'équipe d'entretien qui est en repos.

9.05            Le travail supplémentaire du lundi 0h01 à 7h00 doit être effectué par les salariés de nuit lorsque le rappel se fait entre le dimanche soir et le lundi avant 4h00 a.m. Après 4h00 a.m., le rappel au travail s'effectue en fonction des salariés qui sont inscrits sur l'horaire de jour.

ARTICLE 10- MINIMUM DE PAIE

10.01 Tout salarié rappelé au travail en dehors de ses heures régulières est payé au moins l'équivalent de quatre (4) heures de travail à taux simple.

10.02 Tout salarié qui est obligé par la Compagnie d'être à la disposition de celle-ci a droit à son salaire même s'il ne travaille pas.

10.03 A) Tout salarié qui se rapporte au travail aux heures régulières, sans avoir été avisé du contraire, doit recevoir une rémunération équivalente à trois (3) heures.

B) Lorsqu'un salarié est avisé par téléphone que sa présence n'est pas requise et que ce salarié est absent, son absence doit être constatée par un représentant du Syndicat.

10.04 Si un manque de main-d'oeuvre cause certains problèmes à la Compagnie, le Syndicat et les salariés coopéreront avec celle-ci afin de faire les remplacements nécessaires pour faciliter la mise en opération de la scierie le plus rapidement possible.

ARTICLE 11

JOURS CHOMES ET PAYES

11.01 Tous les salariés réguliers doivent recevoir pour les jours mentionnés dans cet article un montant équivalent à une journée régulière de travail.

1er janvier  
2 janvier  
24 juin  
1er juillet  
Fête du Travail  
Action de Grâces  
24 décembre ( $\frac{1}{2}$  journée)  
25 décembre  
26 décembre  
31 décembre ( $\frac{1}{2}$  journée)

Les salariés travaillant sur une cédule de sept (7) jours et cédulés pour travailler le dimanche de Pâques auront droit au jour de Pâques.

11.02 Si les jours mentionnés au paragraphe précédent coïncident avec le samedi ou le dimanche, ils seront remis au lundi suivant à moins d'entente entre les parties.

11.03 A) Au cours du mois précédent le jour chômé et payé, s'il y a mise à pied générale ou départementale, si un salarié est malade ou victime d'un accident de travail, le salarié affecté par ces raisons devra recevoir sur la première paie dès son retour au travail l'équivalent du jour chômé et payé.

11.03 B) Nonobstant ce qui précède, pour les congés des fêtes, c'est à dire:

le 24 décembre ( $\frac{1}{2}$  journée)  
le 25 décembre  
le 26 décembre  
le 31 décembre ( $\frac{1}{2}$  journée)  
le 1er janvier  
et le 2 janvier

pour avoir droit à ces dits congés le salarié qui est sur la liste de rappel devra avoir travaillé durant vingt (20) jours dans les trois (3) mois précédents ces dits congés.

11.04 Tout travail exécuté un des jours fériés ci-dessus, sera rémunéré au taux de salaire et demi (150%) en plus du paiement de la fête.

ARTICLE 12-      CONGES SPECIAUX

12.01      A)    Dans le cas du décès du conjoint d'un salarié, ce dernier bénéficie de cinq (5) jours consécutifs de congé sans perte de salaire régulier, le premier de ces jours étant le jour du décès;

            B)    Dans le cas du décès de l'enfant d'un salarié, ce dernier bénéficie de quatre (4) jours consécutifs de congé, sans perte de salaire régulier, le premier de ces jours étant le jour du décès;

            C)    Dans le cas du décès du père, de la mère, du frère, de la soeur, d'un beau-père ou de la belle-mère d'un salarié, ce dernier bénéficie de trois (3) jours consécutifs de congé, sans perte de salaire régulier, le premier de ces jours étant le jour du décès;

            D)    Dans le cas du décès du beau-frère ou de la belle-soeur du salarié, ce dernier bénéficie d'une (1) journée de congé sans perte de salaire régulier, ce jour étant le jour des funérailles;

            E)    A l'occasion de la naissance de son enfant, le salarié aura droit à un congé d'une (1) journée sans perte de salaire régulier, soit le jour de la naissance.

12.02              Le salarié bénéficie des jours de congé ci-haut aux conditions suivantes:

            a)    Le salarié doit avoir atteint le statut de salarié régulier;

            b)    Le salarié, n'eut été l'événement, aurait été normalement au travail ce ou ces jours-là.

ARTICLE 13- CONGES MOBILES

13.01 Tout salarié régulier a droit, à chaque année contractuelle, à deux (2) jours de congé mobile, payés au salaire qu'il aurait normalement gagné s'il avait travaillé.

13.02 Ces congés doivent être pris à un temps convenant mutuellement au salarié et à la Compagnie.

ARTICLE 14-      CONGES AUTORISES

14.01            Si un salarié désire s'absenter pour raisons personnelles ou urgentes, il devra obtenir au préalable l'autorisation écrite de son surveillant immédiat. Ce congé, si autorisé, sera sans solde et de courte durée.

14.02            Tout congé autorisé pour des raisons autres que celles déjà mentionnées fera l'objet d'une entente entre la Compagnie et le Syndicat. Le salarié désirant obtenir un congé devra en faire la demande écrite à la Compagnie qui consultera le Syndicat et donnera une réponse dans un délai de cinq (5) jours ouvrables.

14.03            La période d'absence autorisée sera alors déterminée au moment de l'entente.

NOTE:          Le salarié continue d'accumuler son ancienneté lors d'absences autorisées en vertu de l'article 14.03. Dans les autres cas, le salarié maintient son ancienneté seulement.

ARTICLE 15-      VACANCES

15.01            Des vacances payées sont accordées à tous les salariés selon les modalités prévues ci-après:

A)            La durée des vacances payées pour une année est basée sur les gains du salarié durant l'année civile précédente. Dans cet article, le terme "semaine" signifie la semaine normale de travail.

B)            Tout salarié qui n'a pas un an de service pour la Compagnie a droit à une (1) journée par mois de calendrier de service jusqu'à un maximum de dix (10) au taux de quatre pour cent (4%) du salaire gagné depuis la date de son embauchage jusqu'au 31 décembre de la même année.

C)            Tout salarié ayant une (1) année de service et moins de deux (2) années chez la Compagnie a droit à deux (2) semaines de vacances payées au taux de quatre pour cent (4%) du salaire gagné.

D)            Tout salarié ayant deux (2) années de service et moins de cinq (5) années chez la Compagnie a droit à deux (2) semaines de vacances payées au taux de cinq pour cent (5%) du salaire gagné.

E)            Tout salarié ayant cinq (5) années de service et moins de neuf (9) années chez la Compagnie a droit à deux (2) semaines de vacances payées au taux de six pour cent (6%) du salaire gagné.

F)            Tout salarié ayant neuf (9) années de service et moins de quatorze (14) années chez la Compagnie a droit à deux (2) ou trois (3) semaines de vacances (selon le désir du salarié) payées au taux de sept pour cent (7%) du salaire gagné.

G)            Tout salarié ayant quatorze (14) années de service et moins de vingt (20) années chez la Compagnie a droit à deux (2) ou trois (3) semaines de vacances (selon le désir du salarié) payées au taux de huit pour cent (8%) du salaire gagné.

H) Tout salarié ayant vingt (20) années ou plus de service continu chez la Compagnie a droit à trois (3) semaines de vacances payées au taux de huit point cinq pour cent (8.5%) du salaire gagné.

15.02 Dispositions générales

A) Le choix des vacances est fait selon l'ordre d'ancienneté et après entente entre les parties;

B) Un salarié est tenu de céduer ses vacances avant le 31 janvier de chaque année. Un salarié pourra prendre plus de deux (2) semaines consécutives si ce choix ne brime pas le droit d'un autre salarié d'obtenir deux (2) semaines consécutives;

C) Les vacances doivent être prises dans l'année civile qui suit une année de référence; elles ne sont pas cumulatives;

D) Un salarié qui prend ses vacances payées reconnaît que ce congé est donné pour lui accorder du repos. Le syndicat et la Compagnie n'approuvent pas le travail rémunéré pendant cette période.

E) Si un salarié quitte la Compagnie avant d'avoir pris les vacances auxquelles il a droit, il lui est payé, pour tenir lieu de vacances, le montant qui lui revient, calculé jusqu'à la dernière journée travaillée;

F) Les paies de vacances sont remises au salarié avec sa dernière paie régulière avant son départ pour les vacances;

G) En principe, les deux (2) dernières semaines de juillet sont les périodes de vacances annuelles. Tout salarié bénéficiant d'une période de vacances additionnelle doit procéder selon les dispositions du paragraphe A) ci-haut.

15.03 Aux fins du présent article, la date d'embauchage est la date anniversaire d'une année de service dans le calcul de la qualification pour la rémunération des vacances.



ARTICLE 17-      PERIODE DE REPOS

17.01            Tous les salariés bénéficient d'une période de repos de quinze (15) minutes par demi-journée, soit vers le milieu de chaque demi-journée de travail. Cette période peut être déplacée une demi-heure avant, afin de coïncider avec un bris de machine, un changement de scie et un affûtage de couteaux.

ARTICLE 18-      MESURES DISCIPLINAIRES

18.01            Les parties conviennent que la réprimande, la suspension ou le congédiement sont des mesures disciplinaires susceptibles d'être appliquées par la Compagnie 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, le tout sous réserve de la procédure de grief.

18.02            Le fardeau de la preuve incombe à la Compagnie en ce qui concerne le présent article.

18.03            Dans tous les cas de mesure disciplinaire, la Compagnie donnera au salarié concerné un avis écrit et en remettra une copie au Syndicat, dans un délai de dix (10) jours ouvrables de la date à laquelle la Compagnie a pris connaissance de l'infraction.

18.04            Toute réprimande, avis ou sanction ne peut être invoqué contre un salarié s'il date de plus de neuf (9) mois ou de six (6) mois dans le cas de retard.

ARTICLE 19-      ACTIVITES SYNDICALES ET AFFICHAGE

19.01      Aucun avis ne devra être affiché à l'intérieur de l'usine ou ailleurs, excepté sur les tableaux d'affichage prévus à cet effet. La Compagnie fournit au Syndicat un tableau pour son usage.

19.02      Le Syndicat devra obtenir la permission du contremaître ou du surintendant qui y apposera ses initiales avant d'afficher tel avis ou matériel sur le tableau de la Compagnie.

19.03      Lors des rencontres du comité mixte ou du comité de sécurité, la Compagnie accepte:

a)      que les salariés déjà au travail ne subissent pas de perte de salaire;

b)      que les salariés non au travail reçoivent la rémunération régulière pour la durée de la réunion;

c)      à condition que le nombre des salariés rémunérés n'excède jamais quatre (4) et que les heures de réunion ne servent pas au calcul du surtemps, prime ou autre.

19.04      A)      Les congés nécessaires aux membres du Syndicat désignés pour négocier la convention collective sont autorisés par la Compagnie.

B)      La Compagnie donnera l'autorisation de s'absenter aux salariés requis pour des procédures d'arbitrage ou d'autres activités syndicales locales et essentielles.

L'autorisation pourra aussi être donnée pour des activités syndicales à caractère régional et provincial.

C)      Il est bien entendu que ces absences seront sans solde.

D)      Toute demande devra être faite au moins quarante-huit (48) heures avant le départ.

19.05 Si le Syndicat requiert les services d'un conseiller, la Compagnie, à la demande du Syndicat, s'engage à reconnaître ce conseiller et à le recevoir, pourvu que celui-ci lui ait demandé un rendez-vous au préalable.

19.06 La Compagnie accorde les congés nécessaires, sans solde, pour assister aux délibérations des congrès ou autres activités de même nature, pourvu que la Compagnie soit avisée au moins quarante-huit (48) heures à l'avance et que le nombre de délégués ne soit pas supérieur à quatre (4). Il ne faut pas que l'absence de ces délégués nuise au rendement de l'usine.

19.07 A) Tout membre du Syndicat, appelé par le Syndicat, la Fédération, le Conseil Central ou la Confédération des syndicats nationaux à exercer une fonction syndicale à plein temps, reçoit un congé sans solde de l'Employeur pour une durée maximum de douze (12) mois.

B) Ce congé sans solde n'est donné qu'à un (1) salarié à la fois et l'ancienneté du salarié s'accumule pendant la durée de ce congé.

C) Le Syndicat doit demander par écrit au moins quinze (15) jours de calendrier à l'avance ce congé sans solde et indiquer à l'Employeur la durée probable de son absence.

D) Le salarié qui désire reprendre son emploi doit donner à l'Employeur un préavis d'au moins quinze (15) jours de calendrier.

Si le salarié ne revient pas à son emploi dans le délai maximum de douze (12) mois, les dispositions de l'article 4.05 s'appliquent.

E) Toutefois si le poste que le salarié détenait au moment de son départ n'est plus disponible, le salarié peut se prévaloir de son droit d'utiliser les dispositions prévues à cet effet dans la présente convention.

ARTICLE 20-      PAIE CONTRACTEURS

20.01            La paie est remise chaque semaine au plus tard le jeudi midi, sauf pour les salariés de la faction de nuit pour lesquels la paie est remise au plus tard le jeudi matin à la fin de la faction de nuit.

Si un jour chômé tombe dans la semaine, la paie peut avoir lieu le jour suivant. Les déductions doivent apparaître sur le talon de chèque de paie.

Pendant la période des fêtes de Noël et du Jour de l'An, s'il y a fermeture totale pour la durée des Fêtes, la paie devant être normalement remise cette semaine-là devra être distribuée avant le départ des salariés. La paie suivante et le paiement des congés peuvent être envoyés par la poste.

ARTICLE 21- SOUS-CONTRACTEURS

21.01 La Compagnie convient de ne confier par contrat, l'exécution d'une partie quelconque du travail couvert par le certificat d'accréditation, qu'à des personnes ou sociétés qui s'obligent à respecter à l'égard de leurs salariés les dispositions prévues dans la convention pourvu que cela n'ait pas pour effet d'entraîner la suspension, la mise à pied ou le congédiement des salariés de la Compagnie ou de restreindre la juridiction des certificats d'accréditation.

21.02 Il est entendu que tout travail occasionnel ou étranger aux opérations normales des usines est autant que possible offert au salarié régi par la présente.

ARTICLE 22

ASSURANCE-GROUPE

22.01 A) La Compagnie s'engage à souscrire à l'assurance-vie, familiale, mutilation, médicaments des salariés, un montant de trois dollars cinquante (\$3.50) par semaine pour tout salarié marié et de deux dollars vingt-cinq (\$2.25) par semaine pour tout salarié célibataire, ce en autant que le régime d'assurance-groupe comprend l'assurance-salaire. Lorsqu'un salarié ne paie pas les primes de l'assurance-salaire, la Compagnie n'est tenue qu'au paiement de cinquante pour cent (50%) des montants prévus à l'article 22.01 A) de la convention collective. A partir du 1er juillet 1983 la Compagnie versera un montant de quatre dollars cinquante (\$4.50) par semaine pour les salariés mariés et trois dollars vingt-cinq (\$3.25) pour les salariés célibataires.

22.01 B) Le Syndicat s'engage à transmettre à la Compagnie sans délai un copie de la police maîtresse et de ses amendements.

22.02 L'assurance-salaire est entièrement à la charge du salarié.

22.03 L'administration et le choix de l'assureur est la responsabilité du Syndicat.

22.04 L'assurance-groupe est obligatoire pour tout salarié régulier.

22.05 La Compagnie déduit sur la paie de chaque salarié, à chaque semaine, la cotisation d'assurance-groupe et la Compagnie doit, dans les quinze (15) premiers jours de chaque mois, faire remise au Syndicat des sommes reçues en indiquant le nom et le numéro d'assurance-sociale de chaque salarié pour lesquels la déduction a été faite.

22.06 Pour fins de paiement de la part de la Compagnie au sens du présent article, le Syndicat s'engage à faire à la Compagnie un rapport mensuel des cotisants et bénéficiaires du présent régime d'assurance-groupe, et à fournir les pièces justificatives lorsque requis par la Compagnie.

22.07 Lorsqu'un salarié est absent de son travail, la Compagnie n'est tenue au paiement du montant de la prestation concernant ce salarié, tel que prévu à l'article 22.01 ci-haut, que sur réception de la part du Syndicat, de pièces justificatives.

ARTICLE 23

SECURITE

23.01 La Compagnie s'engage à maintenir une organisation pour:

1. Eliminer les accidents industriels;
2. Assurer les premiers soins aux blessés;
3. Promouvoir les conditions de sécurité et d'hygiène.

23.02 Si un salarié juge que l'opération sur laquelle il travaille comporte des dangers anormaux pour sa sécurité, il cesse le travail et avertit immédiatement son contremaître. Ce dernier, s'il n'effectue pas un correctif ou s'il n'y a pas entente avec le salarié, avertit immédiatement le comité de sécurité.

Le comité de sécurité, s'il juge que l'opération sur laquelle travaille le salarié comporte des dangers anormaux pour la sécurité du salarié, peut arrêter l'opération jusqu'à ce qu'un correctif soit apporté.

Si le comité de sécurité ne s'entend pas, le salarié doit suivre les directives de son contremaître dans un contexte le plus sécuritaire possible, en attendant que les correctifs soient apportés, s'il y a lieu. Le salarié peut par ailleurs loger un grief.

23.03 La Compagnie fournit gratuitement l'équipement de sécurité suivant: le casque protecteur; lorsque requis, la Compagnie fournira également les lunettes, les appareils de protection de l'ouïe, les mitaines. Les salariés réguliers recevront un montant de trente cinq dollars (\$35.00) par année pour l'achat de bottes de sécurité sur présentation de preuve d'achat à cet effet.

23.04 Les parties conviennent de former et de maintenir un comité composé de deux (2) représentants de chacune des parties. Le but de ce comité sera:

1. D'enquêter tous les accidents ou incidents. Une (1) fois par mois, le comité peut enquêter dans l'usine sur des sujets relatifs à la santé et sécurité des salariés;

23.04 (suite)

2. De déceler tout problème d'ordre de sécurité ou d'hygiène;
3. De veiller à ce que les recommandations soient suivies;
4. Le salarié, représentant le Syndicat sur le comité de sécurité qui assiste aux réunions dudit comité, est rémunéré à son taux de salaire régulier en autant que ces réunions se tiennent durant les heures régulières de travail. Le salarié représentant du Syndicat est rémunéré même si la réunion du comité de sécurité ne se tient pas durant ses propres heures régulières de travail.

5. La Compagnie doit faire parvenir au Syndicat, dans les plus brefs délais, une copie du rapport d'accident qui est transmis à la Commission de santé et sécurité au travail.

Le comité de sécurité doit se rencontrer au moins une (1) fois par mois.

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

23.06 A) Un salarié, victime d'un accident à son travail, qui a besoin des premiers soins sur les lieux de l'Employeur, est considéré à son travail habituel et payé en conséquence, si lesdits premiers soins sont dispensés sur les lieux de l'Employeur et le jour même de l'accident.

B) Lorsque dans la même journée où il subit un accident de travail grave et avec perte de temps, un salarié doit se rendre chez un médecin de son choix de l'extérieur ou à l'hôpital pour y être traité, et s'il n'est pas autorisé à reprendre le travail la même journée, il est considéré à son travail habituel et payé en conséquence pour la journée entière, et ce à son taux régulier. La Compagnie peut en plus exiger que le salarié se présente chez un médecin qu'elle désigne.

23.07 Si un salarié est ou devient incapable de remplir son occupation à la suite d'une diminution de ses capacités physiques, et avec preuve satisfaisante à l'appui, les deux parties doivent collaborer pour trouver une solution afin de transférer ce salarié à une autre fonction en autant que ce transfert soit possible, sans entraîner un déplacement à chaîne ou une réduction dans la production. Dans le cas d'un accident de travail reconnu par la C.S.S.T. la preuve sera fournie par cette dernière.

Échecs, il reçoit alors le taux hors ~~du~~ poste qu'il occupait.

C) Si ce salarié est transféré à une autre fonction, soit salariée ou non, il percevra son salaire différentiel qu'il possédait avec son ancien poste, plus le salaire de son ancienne occupation.

Lorsqu'il s'agit d'un transfert de poste, le salaire sera basé sur les heures de travail de ce poste. Dans le cas où le nombre de salariés de ce poste est inférieur à celui de l'ancien poste, le salaire sera basé sur le nombre de salariés de ce poste.

La Compagnie s'engage à maintenir le salaire de ce salarié à son niveau d'origine.

Lors d'un arrêt d'une durée inférieure à deux semaines, sur une des lignes de production, les déplacements de main-d'œuvre ne s'appliquent pas. Lors d'un arrêt de plus d'une semaine de travail, les dispositions prévues à la section 2 s'appliquent.

23.08 Vêtements spéciaux

La Compagnie fournit trois (3) salopettes neuves par année aux personnes suivantes:

- le mécanicien
- l'assistant-mécanicien
- le lubrificateur
- le préposé aux secours
- le machiniste
- le chef d'équipe
- le plombier

La Compagnie doit également garder des salopettes en réserve pour les salariés appelés à remplacer dans ces fonctions.

ARTICLE 24- CONDITIONS DE TRAVAIL

24.01 A) Un salarié bénéficiant, en date de signature des présentes, d'un taux horaire plus élevé que celui prévu pour son occupation à l'annexe "A" des présentes, conserve ce taux horaire plus élevé aussi longtemps qu'il demeure à cette occupation.

B) Si ce salarié obtient un poste par voie d'affichage, il reçoit alors le taux horaire du poste qu'il occupe.

C) Si ce salarié est transféré à une autre occupation, soit suite à une mise à pied ou autrement, il conserve le différentiel qu'il possédait entre son taux horaire et le taux horaire de son ancienne occupation.

24.02 Lorsqu'il y a réduction de travail, la Compagnie ne réduit pas les heures de travail des salariés, mais réduit plutôt le nombre de salariés de manière à faire travailler une semaine complète aux salariés ayant le plus d'ancienneté. Cette clause ne s'applique pas pour tout arrêt de production résultant d'un cas de force majeure ou dans les cas où l'usine est fermée.

24.03 Mouvement de main-d'oeuvre à l'intérieur d'une demi-journée de travail

Lors d'un bris d'une durée inférieure à une demi-journée, sur une des lignes de production, i.e. 8' ou 16', le déplacement de main-d'oeuvre ne s'applique pas; dans le cas d'un bris de plus d'une demi-journée de travail, les dispositions prévues à la convention s'appliquent.

24.04 Vêtements spéciaux

La Compagnie fournit trois (3) salopettes neuves par année aux personnes suivantes:

- le mécanicien
- l'assistant-mécanicien
- le lubrificateur
- le préposé aux écorceurs
- le machiniste
- le chef limeur
- le plombier

La Compagnie doit également garder des salopettes en réserve pour les salariés appelés à remplacer dans ces fonctions.

ARTICLE 25- ENTRETIEN ET REPARATION DU MOULIN

25.01 A) L'entretien et la réparation du moulin sont effectués par les équipes qui comprennent l'équipe d'entretien. Aux fins de la présente disposition, les équipes d'entretien comprennent: machiniste, mécanicien, assistant-mécanicien, (aide-mécanicien), huileur, soudeur et préposé aux écorceurs.

B) Il est entendu que le machiniste, le soudeur et le préposé aux écorceurs ne sont pas sur la cédule apparaissant à l'annexe "B" des présentes.

25.02 La vérification, l'alignement et l'ajustement de toutes les machines utilisant des scies seront la responsabilité du chef limeur et d'un limeur en autant qu'il y ait alternance de chaque limeur.

25.03 Nonobstant ce que prévu à l'article 5 des présentes, lorsqu'un poste nouveau est créé ou qu'un poste que la Compagnie entend combler devient vacant au niveau de l'équipe d'entretien, les règles suivantes s'appliquent:

a) Machiniste

Le poste est affiché et la Compagnie choisit le postulant possédant les qualifications requises. La Compagnie accorde au candidat choisi une période d'essai de trente (30) jours ouvrables. Si la Compagnie ne le juge pas satisfaisant ou à défaut de candidat possédant les qualifications requises, la Compagnie s'adresse à l'extérieur;

b) Mécanicien

Le poste est affiché et la Compagnie donne préférence au postulant qualifié (au sens de la disposition 5.02 des présentes) du groupe assistant-mécanicien ou huileur. S'il n'y a aucun postulant de ces groupes, la Compagnie procède selon les dispositions de l'article 5 des présentes;

c) Assistant-mécanicien

Le poste est affiché et la Compagnie donne préférence au postulant qualifié (au sens de la disposition 5.02 des présentes) du groupe huileur. S'il n'y a aucun postulant de ce groupe, la Compagnie procède selon les dispositions de l'article 5 des présentes;

Article 25.03 (suite)

DISPOSITIONS SPECIALES

25.01

La Compagnie maintiendra à la disposition

d) Huileur

Les dispositions de l'article 5 des présentes s'appliquent;

e) Les modalités d'affichage prévues ci-haut sont les mêmes que celles prévues à l'article 5 des présentes.

ARTICLE 26- DISPOSITIONS SPECIALES

26.01 La Compagnie maintiendra à la disposition des salariés une salle à manger ainsi qu'une chambre de toilette qui doivent être entretenues convenablement, et le Syndicat s'engage à coopérer à cet effet.

26.02 Il est entendu qu'un salarié ne peut être considéré comme ayant quitté le régime de la caisse d'économie qu'après avoir été convoqué par la Compagnie.

let juin

let janvier

ARTICLE 27-      CAISSE D'ECONOMIE

27.01            La Compagnie s'engage à faire les déductions sur le salaire des salariés afin de les remettre à leur caisse d'économie si le salarié concerné y consent par écrit. La remise de ces retenues sera effectuée une fois par mois.

27.02            Il est entendu qu'un salarié ne peut entrer ou sortir du régime de la caisse d'économie qu'aux dates suivantes:

1er juin  
1er janvier

ARTICLE 28- CHANGEMENTS TECHNOLOGIQUES

28.01 Si pendant la durée de la présente convention collective, une occupation non classée dans l'annexe "A" est créée ou si des changements importants au niveau de la machinerie affectent substantiellement une occupation occupée par un salarié de l'unité de négociation, la Compagnie doit aviser, dans les quinze (15) jours qui précèdent l'entrée en vigueur de cette nouvelle occupation ou de ces changements importants, le Syndicat.

28.02 Durant une période de vingt (20) jours ouvrables, la Compagnie établit un taux provisoire et en avise le Syndicat.

28.03 Dès que le taux provisoire est établi et que le Syndicat en a été avisé, ce dernier rencontre la Compagnie pour établir le taux de cette nouvelle occupation, le tout sujet à la procédure de grief.

ARTICLE 29

DUREE

29.01 La présente convention collective entre en vigueur à compter de la date de sa signature et se termine le 30 avril 1984 inclusivement. Cependant, il n'y aura aucune rétroactivité sur les augmentations générales qui pourraient être accordées pour la période couvrant du 30 avril 1984 au 30 juin 1984.

Une partie peut donner avis de négociation à l'autre partie dans les quatre-vingt-dix (90) jours précédant la date d'expiration.

29.02 Il n'y a aucune rétroactivité des dispositions de la présente convention sauf quant à l'application des échelles de salaires (annexe "A" et "D") qui rétro-agissent au 1er janvier 1983 suivant les conditions ci-après:

1. La rétroactivité est calculée sur la différence entre les taux horaires de salaires prévus aux annexes "A" et "D" et le taux de salaire incluant le montant alloué suivant la formule d'indexation payée pour la même classification au salarié au cours de la période comprise entre le 1er janvier 1983 et la date de la signature, lequel montant est alors appliqué sur chaque heure effectivement travaillée dans cette classification ou chaque heure payée à l'occasion de congés payés autres que les vacances annuelles, entre la période comprise entre le 1er janvier 1983 et la date de la signature;

2. Pour avoir droit à la rétroactivité un salarié doit être à l'emploi de la Compagnie à la date de la signature de la convention;

3. La rétroactivité est payable dans les trente (30) jours de la signature de la convention.

29.03 Les conditions de travail prévues par la présente convention collective sont maintenues jusqu'à ce que le droit de grève ou lock-out soit exercé.

29.04 Il ne devra y avoir grève, contre-grève, ralentissement de travail partiel ou général, arrêt spontané de travail ou tout autre interruption similaire de travail, pendant la durée de cette convention. La Compagnie consent à ce qu'il n'y ait pas de "lock-out" durant la durée de cette convention.

ANNEXE "A"

EN FOI DE QUOI, les parties contractantes ont signé à Roberval, ce 17 ième jour de mars 1983.

01-31-83

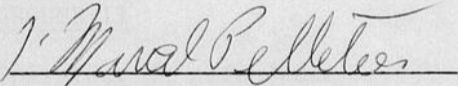
01-07-83

CAMPEAU CORPORATION  
DIVISION ROBERVAL

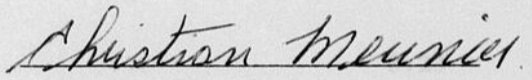
SYNDICAT NATIONAL DES TRAVAILLEURS  
DE ROBERVAL (FTPF - CSN)

Par:

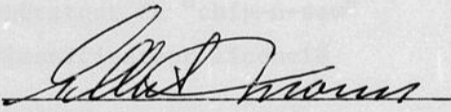
Par:



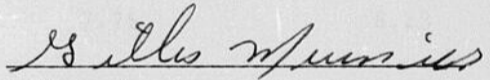
J. Marcel Pelletier  
Directeur Général



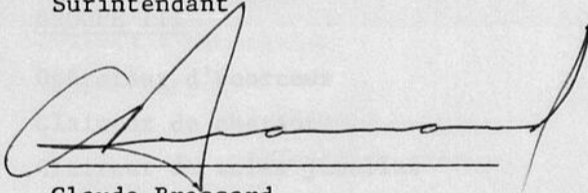
Christian Meunier  
Président



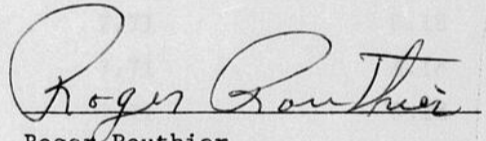
Gilbert Morin  
Surintendant



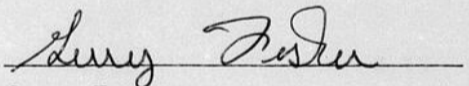
Gilles Meunier  
Vice-Président



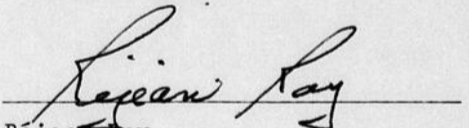
Claude Brassard  
Directeur du personnel



Roger Routhier  
Secrétaire Archiviste



Gerry Foster  
Directeur



Réjean Roy  
Conseiller Syndical

Aide-coordonneur de référence  
Chouleur  
Préposé aux copies

Classificateur non licencié  
Préposé à l'aspilouse automatique  
Surveillant de convoyeurs  
Préposé au monte-billet

8.07  
8.01  
8.02  
7.60

ANNEXE "A"

ECHELLE DES SALAIRES

	<u>01-01-83</u>	<u>01-07-83</u>
<u>GROUPE 1</u>		
Opérateur de chariot	7.90	8.37
Opérateur de scies jumelles	7.90	8.37
Opérateur de chariot-transporteur	7.90	8.37
<u>GROUPE 11</u>		
Opérateur de refendeuse	7.76	8.23
Opérateur de déligneuse	7.76	8.23
Opérateur de déchiqueteuse	7.76	8.23
Opérateur de "chip-n-saw"	7.76	8.23
Classificateur licencié	7.76	8.23
<u>GROUPE 111</u>		
Opérateur d'écorceur	7.71	8.18
Claireur de chariot	7.71	8.18
Claireur de scies jumelles	7.71	8.18
Claireur de refendeuse	7.71	8.18
<u>GROUPE 1V</u>		
Aide-opérateur de refendeuse	7.66	8.13
Eboueur	7.66	8.13
Préposé aux copeaux	7.66	8.13
<u>GROUPE V</u>		
Classificateur non licencié	7.60	8.07
Préposé à l'empileuse automatique	7.60	8.07
Surveillant de convoyeurs	7.60	8.07
Préposé au monte-billots	7.60	8.07

NOTE 1: Sur les changements de scies et cotteaux

Les parties conviennent de la création des classes suivantes:

ANNEXE "A" (suite)

	<u>01-01-83</u>	<u>01-07-83</u>
<u>GROUPE VI</u>		
Préposé au bassin	7.54	8.01
Nettoyeur-réserviste	7.54	8.01
Gardien	7.54	8.01
Empileur manuel	7.54	8.01
Table de triage	7.54	8.01
Claireur de 8'	7.54	8.01
Journalier	7.54	8.01
Homme de cour, de jour	7.54	8.01
<u>GROUPE VII</u>		
Mécanicien	9.10	9.57
Machiniste	9.04	9.51
Préposé aux écorceurs	8.94	9.41
Mécanicien-soudeur	8.94	9.41
Assistant-mécanicien	8.33	8.80
Lubrificateur		
0-12 mois	8.01	8.48
12 mois et plus	8.11	8.58
Opérateur de "ross"	7.93	8.40
Chauffeur de bouilloire	7.89	8.36
Opérateur de pont roulant	7.79	8.26
Mesureur	8.25	8.72
Assistant-mesureur	7.65	8.12
<u>GROUPE VIII</u> , équivalent des taux horaires payés à la semaine.		
Chef limeur	9.41	9.88
1er limeur	8.94	9.41
2e limeur	8.54	9.01
3e limeur	8.34	8.81
Affûteur de couteaux	7.79	8.26

NOTE 1: Sur les changements de scies et couteaux:

Les parties conviennent de la création des classes suivantes:

ANNEXE "A" (suite)

- a) Opérateur de déchiqueteuse, opérateur de "chip-n-saw, opérateur de refendeuse "forano", et opérateur de scies jumelles;
- b) Aide-opérateur de scies jumelles;
- c) Opérateur de chariot, opérateur d'écorceur, opérateur de refendeuse "turner", opérateur de déligneuse;
- d) Aide-opérateur de chariot, aide-opérateur de refendeuse.

Le salarié affecté par la classification:

- a) reçoit trente cents (\$0.30) 1'heure
- b) reçoit quinze cents (\$0.15) 1'heure
- c) reçoit vingt cents (\$0.20) 1'heure
- d) reçoit dix cents (\$0.10) 1'heure

pour le travail de changement de scies ou de couteaux.

ANNEXE "B"

Cédule pour les équipes d'entretien

~~De la date de signature au 29 juin 1981~~

~~Equipe de jour: Lundi 6h00 à 16h00  
Mardi 8h00 à 16h00  
Mercredi 8h00 à 16h00  
Jeudi 8h00 à 16h00  
Vendredi 8h00 à 16h00~~

~~Equipe du soir: Lundi 16h00 à 24h00  
Mardi 16h00 à 24h00  
Mercredi 16h00 à 24h00  
Jeudi 16h00 à 24h00  
Vendredi 16h00 à 24h00~~

~~Equipe de nuit: Lundi 0h00 à 8h00  
Mardi 0h00 à 8h00  
Mercredi 0h00 à 8h00  
Jeudi 0h00 à 8h00  
Vendredi 0h00 à 6h00~~

~~Du 1er juillet 1981 au 29 juin 1982~~

Equipe de jour: Lundi 7h00 à 16h00  
Mardi 8h00 à 16h00  
Mercredi 8h00 à 16h00  
Jeudi 8h00 à 16h00  
Vendredi 8h00 à 16h00

Equipe du soir: Lundi 16h00 à 24h00  
Mardi 16h00 à 24h00  
Mercredi 16h00 à 24h00  
Jeudi 16h00 à 24h00  
Vendredi 16h00 à 24h00

ANNEXE "B" (suite)

ANNEXE "C"

Concernant les électriciens, menuisiers et mécaniciens

Equipe de nuit:	Lundi	0h00 à 8h00
	Mardi	0h00 à 8h00
	Mercredi	0h00 à 8h00
	Jeudi	0h00 à 8h00
	Vendredi	0h00 à 7h00

Note: Les heures de repas et de repos des équipes d'entretien ne devront pas coïncider avec les heures de repas et de repos des travailleurs de l'usine.

1.02 Liste d'ancienneté

Les parties à la convention reconnaissent comme exacte la liste d'ancienneté des occupations désignées à l'annexe "C".

3.01 Mouvement de main-d'œuvre

Soit aux dispositions suivantes de cet article, la Compagnie et le Syndicat conviennent comme principe général d'accorder la préférence au salarié qualifié ayant le plus d'ancienneté dans tous les mouvements de main-d'œuvre de chaque classification, c'est-à-dire:

1. électricien
2. menuisier
3. mécanicien en tuyauterie

ANNEXE "C"

Concernant les électriciens, menuisiers et mécaniciens en tuyauterie.

Les salariés ci-dessus mentionnés ont droit à tous les avantages de la convention sauf les suivants:

- Article 4.06 liste d'ancienneté
- 5.01 mouvement de main-d'oeuvre
- 8.03 heures de travail
- 8.04 heures de travail
- 8.05 heures de travail
- 9.03 B) temps supplémentaire
- 9.04 temps supplémentaire
- 16.01 taux de salaire
- 16.02 alternance d'occupation
- 25.01
- 25.02
- Annexe "A"
- Annexe "B"

Les articles suivants s'appliquent seulement dans le cas des salariés visés à l'annexe "C".

4.07 Liste d'ancienneté

Les parties à la convention reconnaissent comme exacte la liste d'ancienneté des occupations désignées à l'annexe "C".

5.01 Mouvement de main-d'oeuvre

Sujet aux dispositions suivantes de cet article, la Compagnie et le Syndicat conviennent comme principe général d'accorder la préférence au salarié qualifié ayant le plus d'ancienneté dans tous les mouvements de main-d'oeuvre de chaque classification, c'est-à-dire:

1. électricien
2. menuisier
3. mécanicien en tuyauterie

ANNEXE "C" (suite)

Dans les cas douteux, la Compagnie peut réunir et consulter le comité mixte, mais il doit faire la preuve que le salarié ayant le plus d'ancienneté ne rencontre pas les exigences requises pour l'emploi.

12.01 Taux de salaire

Les taux horaires minimaux des salaires pour les salariés assujettis à l'annexe "C" sont déterminés à l'annexe "D" qui fait partie intégrante de cette convention.

Les salariés couverts par l'annexe "C" doivent travailler à l'entretien, à la réparation et à la construction dans leur classification spécifique, mais en aucun temps, ils ne peuvent faire du travail qui est couvert par l'unité générale de l'accréditation (scierie).

Lorsque la Compagnie requiert d'un électricien qu'il se rende aux sites des opérations forestières de la Compagnie, pour travailler en chantier, la Compagnie fournit le transport auxdits salariés sur les chantiers pour les fins de son travail.

ANNEXE "D"

	<u>01-01-83</u>	<u>01-07-83</u>
Electricien carte "C"	9.19	9.66
Plombier	9.19	9.66
Menuisier	9.19	9.66
Apprenti:		
0 à 2000 heures	7.79	8.26
2001 à 4000 heures	8.04	8.51
4001 à 6000 heures	8.54	9.01
Apprenti-menuisier	8.54	9.01

NOTE 1: Le temps supplémentaire du samedi est offert au salarié affecté à la cédule d'entretien de jour. Si ce dernier refuse, le temps supplémentaire est au salarié sur la deuxième semaine de construction.

NOTE 2: Lorsqu'un salarié devra se rendre à la demande de la Compagnie sur un chantier situé hors des limites de la Ville de Roberval, il recevra vingt cents (\$0.20) de l'heure additionnelle.

ANNEXE "E"

Indexation

A) Si pour la période s'étendant entre le 1er mai 1983 et le 30 avril 1984, l'indice des prix à la consommation (Canada 1971 égale 100) augmente de 9.5% et plus, les salariés réguliers qui auront travaillé du 1er février 1984 au 30 avril 1984 seront payés pour chaque heure travaillée durant cette période un montant établi selon l'échelle suivante:

Augmentation de l'I.P.C. supérieure à:

9.5%	10.5%	11.5%	12.5%
\$0.08	\$0.11	\$0.14	\$0.17

B) Ces ajustements de salaires, s'il en est, s'appliqueront à compter du 1er mai 1984.

C) Ces ajustements de salaires au coût de la vie ne sont pas incorporés au taux de salaire horaire, et ils sont payables sur chaque heure travaillée, ils ne sont pas considérés pour le calcul des taux pour le travail supplémentaire ni pour calculer toute autre rémunération, allocation ou avantages sociaux.

D) Il n'y a pas de rétroactivité dans l'application de la présente clause, sauf pour les salariés réguliers à l'emploi de la Compagnie au 1er mai 1984, qui auront droit à un montant forfaitaire établi sur l'ajustement de salaire, s'il en est, alloué en vertu de la présente clause appliqué sur les heures travaillées par tel salarié entre le 1er février et le 30 avril 1984. Ces montants seront versables aux salariés avant le 31 mai 1984.

C) Définition

Dans le cas de rétrogradation, la préférence est accordée aux salariés ayant le plus d'ancienneté. Dans le cas de mise à pied ou de rappel au travail, la préférence d'emploi est accordée aux salariés qualifiés ayant le plus d'ancienneté dans le département.

D) Apprenti liseur

L'apprenti liseur qui se qualifie, devient le liseur. Ce dernier est payé au taux de liseur et reçoit tous les bénéfices accordés à ce poste.

ANNEXE "F"

DEPARTEMENT DE LIMERIE

Echelle de progression:

Chef	limeur
1er	limeur
2e	limeur
3e	limeur
Apprenti	limeur

A) Application du droit d'ancienneté

Lorsqu'il y a lieu d'effectuer un mouvement de main-d'oeuvre, la compagnie doit suivre l'échelle de progression en autant que le salarié peut remplir les exigences normales de la tâche concernée; la preuve que le salarié n'est pas capable de remplir les exigences normales de la tâche incombe à la compagnie.

B) Promotion

Tout salarié promu comme apprenti limeur, à la demande de la Compagnie ou à sa demande personnelle, doit retourner à son ancienne occupation dans les quatre (4) mois, si la Compagnie ne le juge pas satisfaisant à sa nouvelle occupation, ou si le salarié, lui-même, veut revenir à son ancienne occupation.

NOTE: Les parties aux présentes peuvent s'entendre pour prolonger la période d'entraînement de certaines fonctions. La Compagnie, le Syndicat, le chef limeur et le salarié intéressé doivent se rencontrer à tous les mois pour faire une évaluation.

C) Définition

Dans le cas de rétrogradation, la préférence est accordée aux salariés ayant le plus d'ancienneté. Dans le cas de mise à pied ou de rappel au travail, la préférence d'emploi est accordée aux salariés qualifiés ayant le plus d'ancienneté dans le département.

D) Apprenti limeur

L'apprenti limeur qui se qualifie, devient 3e limeur. Ce dernier est payé au taux de limeur et reçoit tous les bénéfices accordés à ce poste.

ANNEXE "F" (suite)

E) Travail le samedi et tout arrêt

La vérification, l'alignement, l'ajustement des machines utilisant des scies ou couteaux, est la responsabilité du chef limeur ou le premier limeur avec un assistant, si nécessaire.

F) Semaine et heures de travail

~~a) La semaine de travail est de quarante-quatre (44) heures du lundi au vendredi réparties de 6h00 à 18h00 selon le désir des salariés impliqués.~~

~~b) A compter du 29 juin 1981, la semaine de travail est de quarante (40) heures, du lundi au vendredi, réparties de 6h00 à 18h00 selon le désir des salariés impliqués.~~

ANNEXE "G"

ETUDIANTS

Pour la période estivale, soit du 15 mai au 1er septembre, si la Compagnie embauche des étudiants, préférence est donnée aux étudiants-fils des salariés, qui ont postulé et qui sont capables d'accomplir le travail à être effectué.

Les étudiants ainsi embauchés ne sont pas couverts par les dispositions de la convention collective. Si à la fin de la période estivale, un étudiant est embauché par la Compagnie, cet étudiant débute, à cette date, sa période de probation telle que prévue par la convention collective.

ANNEXE "H"

GARDIEN DE FIN DE SEMAINE

1. L'ancienneté des gardiens de fin de semaine ne peut valoir qu'entre eux seulement.

2. Aucune des dispositions de la convention collective s'applique aux gardiens de fin de semaine sauf les suivantes:

Article 1	Article 15.03
Article 2	Article 17
Article 3	Article 18
Article 4	Article 19
Article 5	Article 20
Article 6	Article 21
Article 7	Article 25
Article 10	Article 29
Article 12	Annexe "A" quant à leur salaire
Article 14	Annexe "E"
Article 15.01	

3. Quant aux jours chômés et payés, les gardiens de fin de semaine, au lieu d'être soumis aux dispositions de l'article 11 des présentes, sont payés au prorata du ou des jours qu'ils ont travaillés dans la semaine où intervient le congé. Par exemple: la semaine se situe entre le dimanche et le samedi inclusivement. Le congé intervient le mardi. Le gardien travaille dans ladite semaine, deux (2) journées. Il reçoit alors un montant équivalent à deux cinquièmes (2/5) d'une journée régulière de travail tel que défini à l'article 8.02 de la présente convention collective.

4. Le temps supplémentaire est payé après douze (12) heures de travail dans une journée de travail et après quarante-huit (48) heures de travail dans une semaine de travail.