

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

04067-5

Objet	<input type="checkbox"/> 1 ^{ère} convention	<input checked="" type="checkbox"/> Renouvellement	<input type="checkbox"/> Entente	<input type="checkbox"/> Autres	Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances	Q 39-01
Date	Signature	Réception	Durée	Du	Au	Nombre de salariés régis par la convention collective
	83-09-21	83-09-26		83-05-16	85-05-15	180

Association	Employeur
<input type="checkbox"/> Déposant Syndicat National des Travailleurs des Pâtes et Papiers de Pont-Rouge Inc.	<input type="checkbox"/> Déposant Matériaux de Construction Canada Limitée - Building Products of Canada Limited, division Pont-Rouge Pont-Rouge, Qc GOA 2X0

Unité de négociation

Région	03-03	Activité	2720-5	Affiliation	CSD(9)
--------	-------	----------	--------	-------------	--------

Votre dépôt n'est pas conforme sur le(s) point(s) suivant(s) et vous est par conséquent retourné
 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11
 Voir au verso pour les codes →

Remarques

DEPOSANT: X
Centrale des Syndicats Démocratiques
801, 41^{ème} Rue
Québec, Qc
G1J 2L7
Att: M. Armand Frenette

Pour le commissaire général du travail

Signature

Date

Shirley Demers

83-09-28

Pour renseignements

425, St-Amable, Québec G1R 4Z1 — 643-4970

255 est, rue Crémazie, Montréal H2M 1L5 — 873-4357

Q-39-01

S.D.G.T.
QUÉBEC

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

INTERVENUE

'83 SEP 26 11:40

ENTRE :

MATERIAUX DE CONSTRUCTION CANADA LIMITEE
BUILDING PRODUCTS OF CANADA LIMITED
DIVISION DE PONT-ROUGE

Pont-Rouge
Comté de Portneuf, Qué.
G0A 2X0

Ci-après appelé :

"LA COMPAGNIE"

ET :

SYNDICAT NATIONAL DES TRAVAILLEURS DES
PATES ET PAPIERS DE PONT-ROUGE INC.

Pont-Rouge
Comté de Portneuf, Qué.
G0A 2X0

Ci-après appelé :

"LE SYNDICAT"

Le Syndicat est affilié à la :
CENTRALE DES SYNDICATS DEMOCRATIQUES

Ci-après appelée :

"C.S.D."

TABLE DES MATIERES

<u>NOM</u>	<u>ARTICLE</u>	<u>PAGE</u>
Accréditation - Champ d'application - Erbauchage...	-5-	4
Activités syndicales - Congés.....	-6-	5
Ancienneté.....	-14-	16
Application du droit d'ancienneté.....	-15-	19
Arbitrage.....	-12-	13
Avantages sociaux.....	-28-	52
But de la convention.....	-2-	2
Changements technologiques.....	-27-	51
Comités.....	-7-	7
Congé annuel payé.....	-21-	39
Congé de deuil.....	-23-	45
Contrats - Sous-contrats.....	-24-	48
Définitions.....	-1-	1
Délégués de département.....	-9-	9
Droits de la compagnie - Personnes hors de l'unité de négociation.....	-4-	3
Durée de la convention.....	-29-	53
Fonction de juré.....	-25-	48
Heures régulières de travail.....	-18-	28
Interprétation - Validité - Obligation.....	-3-	2
Jours fériés payés.....	-22-	42
Mesures disciplinaires - Non discrimination.....	-13-	15
Perte de l'ancienneté.....	-16-	24
Primes.....	-20-	38
Règlement des griefs.....	-11-	10
Rémunération - Salaire - Paie.....	-17-	25
Représentants syndicaux.....	-8-	3
Sécurité - Bien-être - Hygiène.....	-26-	49
Sécurité syndicale.....	-10-	9
Signature de la convention.....		53
Temps supplémentaire.....	-19-	33

Appendice "A" : Taux de salaire et Occupations

Appendice "B" : Accréditation

Appendice "C" : Ligne de promotion

ARTICLE 1.- DEFINITIONS

- 1.01 Dans la présente convention collective de travail, les termes suivants signifient :
- 1.02 Compagnie :
Matériaux de Construction Canada Limitée, uniquement en ce qui concerne la division de Pont-Rouge.
- 1.03 Syndicat :
Le Syndicat National des Travailleurs des Pâtes et Papiers de Pont-Rouge Inc., affilié à la Centrale des Syndicats Démocratiques.
- 1.04 Salarié :
Tout salarié qui, de par son occupation, fait partie de l'unité de négociation décrite dans le certificat d'accréditation, sous réserve des exceptions prévues à la clause -5.01- de la convention.
- 1.05 Chef d'équipe :
Tout salarié qui dirige ou surveille un ou plusieurs salariés, tout en exécutant un travail régi par le certificat d'accréditation; il n'a pas le pouvoir d'embaucher, de congédier ou d'imposer des mesures disciplinaires.
- 1.06 Taux de salaire effectif :
Le taux de salaire spécifié à l'appendice "A" de la convention.
- 1.07 Membre en règle du Syndicat :
Sans égard aux exigences de la constitution du Syndicat et pour les fins d'application de la clause -10.01-, membre en règle du Syndicat signifie un salarié qui doit, comme condition d'embauchage et du maintien de son emploi, signer une carte d'adhésion au Syndicat.

ARTICLE 2.- BUT DE LA CONVENTION

2.01 Le but de la convention est de maintenir et promouvoir les bonnes relations qui existent entre la Compagnie, les salariés et le Syndicat, de manière à faciliter le règlement des mécontentes qui peuvent surgir entre la Compagnie et les salariés régis par la convention.

ARTICLE 3.- INTERPRETATION - VALIDITE - OBLIGATION

3.01 Interprétation :

1.- L'emploi du genre masculin comprend et inclut le féminin en tenant compte du contexte et le singulier comprend le pluriel et vice versa.

2.- Les dispositions de la convention s'interprètent les unes par les autres.

3.02 Validité :

La nullité de l'une ou l'autre des dispositions de la convention par suite d'une loi ou arrêté ministériel applicable, fédéral ou provincial, ne peut affecter la validité des autres dispositions de cette convention.

La convention est alors interprétée de façon à la rendre conforme à la loi ou arrêté ministériel.

3.03 Obligation :

Le Syndicat et la Compagnie s'engagent, pour la durée de la convention, à ne recourir à aucune grève ou lock-out, mais à régler tout grief selon les dispositions de la convention.

3.04 Services essentiels :

Si le fonctionnement de l'usine venait à cesser pour quelque raison que ce soit, ou maintiendra les biens de la Compagnie en condition de fonctionner en gardant au travail, si cela est requis, les mécaniciens de machine fixe et les salariés du

3.04 (suite) service de protection contre les incendies.

3.05 Retour après absence :

Lorsqu'un salarié s'est absenté du travail, il doit, avant de reprendre le travail, aviser un contremaître au moins huit (8) heures avant le début de son équipe.

3.06 Absence pour cause de maladie ou accident :

Un salarié absent du travail pour cause de maladie ou d'accident doit, avant de se présenter au travail, produire une attestation d'un médecin ou de l'infirmière de l'usine spécifiant qu'il est apte à reprendre le travail. Cependant, si le médecin ou l'infirmière n'est pas disponible immédiatement, le salarié peut reprendre le travail et différer une telle formalité jusqu'à ce que l'infirmière ou un médecin soit disponible.

Toutefois, si l'obtention d'une telle attestation occasionne des déboursés au salarié, la Compagnie rembourse à ce salarié, les frais de médecin.

ARTICLE 4.- DROITS DE LA COMPAGNIE - PERSONNES HORS DE L'UNITE DE NEGOCIA-
TION

4.01 Droits de la Compagnie :

Le Syndicat reconnaît à la Compagnie le droit d'exploiter son usine et de conduire ses affaires, sujet aux dispositions de la présente convention.

La Compagnie peut établir un règlement pour l'activité de son usine et la conduite de ses salariés, pourvu que tel règlement soit compatible avec la présente convention.

L'application et la sévérité des mesures disciplinaires demeurent sujettes à la procédure de règlement des griefs et d'arbitrage.

4.02

Personnes hors de l'unité de négociation :

Les personnes hors de l'unité de négociation ainsi que celles qui font l'objet d'une exception en vertu de la clause -5.01-, ne peuvent accomplir aucun travail normalement fait par des salariés qui font partie de l'unité de négociation, sauf pour dépanner ou entraîner un salarié à l'occasion ou pour accomplir un travail de recherche.

4.03

La Compagnie affiche, dans chaque département, la liste de ses contremaîtres dont les salariés dépendent dans l'exécution de leur travail. Elle affiche également la nomination de tout nouveau contremaître dans chaque département.

ARTICLE 5.- ACCREDITATION - CHAMP D'APPLICATION - EMBALCHAGE

5.01

Accréditation :

La Compagnie reconnaît le Syndicat comme le seul agent négociateur et le seul représentant de tous ses salariés visés par l'accréditation émise par le Service du Droit d'Association, Ministère du Travail, de la Main-d'Oeuvre et de la Sécurité du Revenu à l'exception :

- a.- Des inspecteurs.
- b.- Des contremaîtres et des personnes travaillant à une position supérieure à celle de contremaître.
- c.- Des gardiens.
- d.- Des employés de bureau.

L'accréditation émise le vingt-quatre (24) mars 1944, amendée le dix (10) octobre 1958, amendée de nouveau le vingt-deux (22) mai 1969 et le sept (7) mai 1980, est reproduite à l'appendice "B" de la convention.

5.02

Champ d'application :

La convention s'applique à tous les salariés à l'emploi de la Compagnie, visés par l'accréditation, sauf pour les exceptions citées à la clause -5.01-.

5.03

Embauchage :

- 1.- Lors de l'embauchage de nouveaux salariés, la Compagnie se réserve le droit de choisir les candidats; la préférence est accordée aux résidents de Pont-Rouge.

- 2.- La Compagnie avise par écrit le Syndicat de la date et du nom des salariés embauchés, dans les quinze (15) jours de la date de l'embauchage.

ARTICLE 6.- ACTIVITES SYNDICALES - CONGES

6.01

Réunions :

La Compagnie accepte d'accorder un congé à un maximum de deux (2) salariés par département choisis par le Syndicat pour participer à des réunions de nature syndicale. Lors d'absence de salariés pour activités syndicales, la Compagnie paie à ces salariés leur salaire effectif, soit pour huit (8) heures ou douze (12) heures par jour, selon leur cédule régulière de travail, pour les jours où le salarié est programmé pour travailler et elle facture au Syndicat les montants ainsi versés.

Pour les fins d'application du présent paragraphe, les parties reconnaissent cinq (5) départements: entretien, formage, services, finition et planche murale.

6.02

Congé sans solde :

- 1.- La Compagnie convient d'accorder à un (1) salarié à la fois, un congé sans solde, demandé par écrit par le Syndicat, pour exercer une fonction syndicale à titre de représentant syndical. La période de congé sans solde peut être d'une durée maximum de six (6) mois.

- 2.- La Compagnie peut accorder à un salarié qui en fait la demande, un congé sans solde pour parfaire ses connaissances professionnelles en relation avec un travail

6.02-2) (suite) accompli à l'usine.

3.- Durant son absence, le salarié continue à accumuler son ancienneté, mais n'a pas droit aux promotions qui pourraient se produire pendant son absence.

4.- Certificat de qualification :

Lorsqu'un salarié doit s'absenter de son travail pour aller subir des examens en vue d'obtenir un certificat en rapport avec les exigences mandatoires de sa fonction, il demande à la Compagnie la permission de s'absenter pour une période déterminée. S'il obtient la permission de la Compagnie de s'absenter à ces fins, le salarié est compensé de la perte de son salaire, à son taux de salaire effectif pour un maximum de huit (8) heures ou de douze (12) heures par jour, dépendant de sa cédule régulière de travail, pour la période dûment autorisée par la Compagnie.

De plus, la Compagnie défraie les coûts du certificat et de l'examen pour l'obtention des cartes ou certificats de mécanicien de machines fixes ou de soudeur à haute tension.

6.03

Assemblées :

Pour les salariés des équipes non rotatives, les assemblées de prévention d'accidents et de sécurité de la Compagnie sont tenues durant les heures régulières de travail. Il en va de même pour les salariés des équipes rotatives qui ne sont pas cédulées sur une cédule d'opération continue.

Pour les salariés des équipes rotatives cédulées sur une cédule d'opération continue, les assemblées de prévention d'accidents et de sécurité de la Compagnie sont tenues en dehors des heures régulières de travail.

6.03 (suite) Lorsqu'un salarié assiste à une telle assemblée, il est rémunéré à son taux de salaire effectif qui s'applique.

6.04 Tableau d'affichage :

1.- La Compagnie met à la disposition exclusive du Syndicat, trois (3) tableaux d'affichage. Ces tableaux sont situés près de la sortie des salariés, des bouilloires et dans le département du fromage.

2.- Les avis ou communications du Syndicat à ses membres doivent recevoir l'approbation du directeur de l'usine ou de son représentant, sauf ceux (celles) qui sont émis (es) par l'entremise de formulaires déjà approuvés.

ARTICLE 7.- COMITES

7.01 Comité syndical de griefs :

Le Comité syndical de griefs est composé de trois (3) représentants du Syndicat.

7.02 Comité syndical de négociation :

Le Comité syndical de négociation est composé de cinq (5) représentants du Syndicat.

7.03 Comité conjoint :

Le Comité conjoint est composé de cinq (5) représentants du Syndicat et cinq (5) représentants de la Compagnie.

7.04 Reconnaissance :

La Compagnie reconnaît les Comités établis par cet article et reconnaît également les salariés désignés par le Syndicat pour siéger sur tels Comités.

Les salariés désignés par le Syndicat, sur chaque Comité, doivent avoir leur ancienneté et, à l'exception du président du Syndicat, doivent être de départements différents.

7.04 (suite) Le Syndicat convient de communiquer par écrit à la Compagnie le nom de ses dirigeants et de ses représentants sur les divers Comités.

7.05 Réunions :

- 1.- Le Comité de griefs se réunit tel que prévu par la procédure de règlement de griefs.
- 2.- Le Comité syndical de négociation se réunit avec la partie patronale sur demande de l'une ou l'autre des parties, à la date convenue.
- 3.- Le Comité conjoint se réunit au moins une (1) fois par mois, normalement le troisième (3ième) mercredi de chaque mois, pour discuter de questions de sécurité, de la bonne tenue de l'usine et de tout autre sujet convenu. Des réunions spéciales peuvent être tenues quand les parties en conviennent sur demande de l'une ou l'autre des parties.

7.06 Rémunération :

Tout salarié qui participe à une réunion de Comité, à titre de délégué, est rémunéré suivant les dispositions de la présente convention, pourvu que la Compagnie participe à cette réunion.

7.07 Procès-verbal :

Un représentant de la Compagnie dresse le procès-verbal de chaque réunion du Comité conjoint et en remet un exemplaire à chacun des membres du Comité.

ARTICLE 8.- REPRESENTANTS SYNDICAUX

8.01 Représentant syndical :

Si le Syndicat requiert les services d'un représentant syndical (C.S.D.), le directeur de l'usine ou son représentant autorisé doit le recevoir sur rendez-vous dans les trois (3) jours de la demande et celui-ci doit fournir au représentant syndical

8.01 (suite) toutes les informations pertinentes concernant l'application de la convention.

ARTICLE 9.- DELEGUES DE DEPARTEMENT

9.01 Reconnaissance :

La Compagnie reconnaît au Syndicat le droit de désigner parmi ses salariés qui ont acquis leur ancienneté, les délégués de département choisis parmi les salariés des départements concernés. Le Syndicat avise la Compagnie, par écrit, du nom de ces délégués de département. Les délégués de département sont désignés par le Syndicat à raison d'un (1) par contremaître ou par superviseur s'il n'y a pas de contremaître.

9.02 Les délégués de département, les membres de Comité et les officiers syndicaux peuvent s'absenter de leur travail, sans perte de salaire, pour s'occuper des griefs des salariés ou d'autres affaires syndicales sur la propriété de la Compagnie, pourvu qu'ils aient obtenu la permission de leur contremaître ou superviseur avant de quitter leur travail. Cette autorisation ne leur est pas indûment refusée.

9.03 Droit du salarié :

La nomination des délégués de département n'a pas pour effet de priver les salariés de leurs droits de discuter de leurs problèmes avec leur contremaître ou superviseur.

ARTICLE 10.- SECURITE SYNDICALE

10.01 Adhésion syndicale :

Tout salarié, à l'emploi de la Compagnie, doit comme condition d'embauchage et du maintien de son emploi, devenir membre en règle du Syndicat pour toute la durée de la convention; et en conséquence, la Compagnie est tenue de ne garder à son emploi que des salariés membres en règle du Syndicat.

10.02

Précompte :

- 1.- La Compagnie retient sur la paie hebdomadaire de chaque salarié, un montant équivalant à la cotisation syndicale, tel qu'établi par résolution du Syndicat et dont copie certifiée conforme est remise à la Compagnie.

- 2.- La Compagnie remet l'argent ainsi perçu à la fin de chaque semaine, par chèque payable au Syndicat et adressé au trésorier, accompagné d'une liste des salariés indiquant les sommes perçues de chacun d'eux et les renseignements ci-après énumérés : leur nom et prénom, la date d'embauchage des nouveaux salariés, de mise à pied, de rappel, d'absence et de départ.

- 3.- Si le montant de la cotisation syndicale est modifié, la Compagnie déduit le nouveau montant, deux (2) semaines après la réception de l'avis écrit du Syndicat.

10.03

Sollicitation - Propagande :

Il n'y aura ni sollicitation, ni activité de propagande syndicale pendant les heures de travail ou sur les lieux de l'usine sans autorisation de la direction.

Une telle disposition n'a pas pour effet d'empêcher, les officiers du Syndicat et les délégués de département, d'accomplir leur fonction syndicale.

ARTICLE 11.- REGLEMENT DES GRIEFS

11.01

But et définition :

- 1.- C'est le ferme désir des parties de régler équitablement et dans le plus bref délai possible, tout grief pouvant survenir au cours de la durée de la convention.

- 2.- Un grief est une mésentente relative à l'interprétation

11.01-2) (suite) ou à l'application de la présente convention collective de travail.

11.02 Tout grief est traité selon la procédure ci-après déterminée :

1.- Première (1ère) étape :

Dialogue entre le plaignant, que le délégué de département peut accompagner, et son contremaître, dans les huit (8) jours ouvrables de l'incident qui a donné lieu au grief.

Le délai de huit (8) jours ouvrables peut être prolongé jusqu'à vingt (20) jours ouvrables pour un salarié qui est absent au moment de l'incident, soit pour vacances, maladie, accident ou pour un salarié qui peut démontrer qu'il lui a été impossible de prendre connaissance de l'incident qui a donné lieu au grief dans ledit délai de huit (8) jours ouvrables.

2.- Deuxième (2ième) étape :

A défaut de règlement à la première (1ère) étape, dialogue entre le salarié plaignant, son délégué de département, son contremaître et son superviseur ou son surintendant s'il n'y a pas de superviseur, dans les cinq (5) jours ouvrables suivant le délai de la première (1ère) étape.

A cette étape, le grief doit être soumis par écrit et signé par le plaignant ou un représentant du Syndicat.

3.- Troisième (3ième) étape :

A défaut de règlement à la deuxième (2ième) étape, dialogue entre le Comité syndical de griefs, le contremaître, le superviseur, le surintendant et le directeur de l'usine dans les cinq (5) jours ouvrables suivant l'expiration du délai prévu à la deuxième (2ième) étape, le plaignant doit participer au dialogue si l'une ou l'autre des parties

11.02-3) (suite) le requiert.

4.- Quatrième (4ième) étape :

A défaut de règlement à la troisième (3ième) étape, une autre réunion a lieu entre les mêmes personnes, à laquelle peuvent assister un représentant de la Centrale des Syndicats Démocratiques et un représentant du Service des Ressources Humaines de la Compagnie, dans les cinq (5) jours ouvrables suivant le délai prévu à la troisième (3ième) étape.

11.03

Grief collectif :

Le Syndicat peut faire un grief collectif, lorsqu'un grief affecte plusieurs salariés ou lorsqu'il existe des griefs de même nature; tel grief est soumis à la deuxième (2ième) étape dans les dix (10) jours ouvrables de l'incident qui a donné lieu au grief collectif.

11.04

Recours :

Le Syndicat peut exercer tous les recours que la convention accorde à tout salarié et intervenir aux lieu et place du salarié à toute étape du règlement des griefs.

11.05

1.- Entente :

Si l'une des parties l'exige, le règlement d'un grief peut faire l'objet d'une entente écrite.

2.- Précédent :

Le règlement d'un grief quelconque ne peut être interprété comme établissant une politique de la Compagnie ou du Syndicat.

11.06

Le grief qui n'est pas réglé à la quatrième (4ième) étape peut être déféré à l'arbitrage, par l'une ou l'autre des parties, dans les vingt (20) jours de calendrier suivant le dernier

11.06 (suite) délai mentionné à la quatrième (4ième) étape.

ARTICLE 12.- ARBITRAGE

12.01 Arbitrage :

1.- Les parties désignent à l'avance :

Messieurs Camille Beaulieu

Gérard Dion

Léonce E. Roy

J.-L. Péloquin

pour agir comme arbitre unique. Un des quatre (4) arbitres doit être disponible pour entendre le grief, dans les trente (30) jours de calendrier suivant la demande, sinon un autre arbitre est nommé selon les dispositions du Code du Travail.

2.- La partie qui fait la demande d'un arbitre doit informer par écrit et promptement l'autre partie.

12.02 Pouvoirs de l'arbitre :

1.- a.- L'arbitre est le maître des règles de preuve et de procédure lors de l'audition d'un grief.

b.- L'arbitre a le pouvoir de confirmer la décision de la Compagnie conforme aux dispositions de la convention ou d'annuler la décision de la Compagnie non conforme aux dispositions de la convention. Si l'incident qui a été la cause du grief, entraîne au salarié une perte ou une privation de droits, de salaire ou d'avantages pécuniaires prévus à la convention, l'arbitre peut ordonner que telle perte ou privation lui soit remboursée en tout ou en partie.

12.02 (suite) 2.- Dans le cas de mesures disciplinaires, l'arbitre a le pouvoir de confirmer ou d'annuler la décision de la Compagnie ou de lui substituer celle qui lui semble juste et équitable dans les circonstances et ordonner la réintégration du salarié dans tous ses droits et privilèges avec remboursement en tout ou en partie ou sans remboursement du salaire perdu.

3.- Les pouvoirs de l'arbitre sont limités à décider de griefs au sens de la convention. L'arbitre n'a cependant pas le pouvoir d'ajouter, de soustraire ou d'amender aucune disposition de cette convention.

12.03 Qualification de l'arbitre :

Toute personne qui a participé à une tentative de règlement du grief en question, ne peut être choisie comme arbitre.

12.04 Sentence arbitrale :

1.- La décision de l'arbitre est finale et lie les deux (2) parties à cette convention, de même que tout salarié qui y est assujetti. Cette sentence prend effet dans les quatorze (14) jours de sa signification aux parties.

2.- La décision de l'arbitre est communiquée par écrit aux parties dans les trente (30) jours qui suivent l'audition du grief. Cependant, la décision de l'arbitre n'est pas annulée pour la seule raison qu'elle est rendue après l'expiration du délai prévu.

12.05 Frais et honoraires d'arbitrage :

La Compagnie d'une part et le Syndicat d'autre part assument leurs propres frais d'arbitrage; cependant, les deux (2) parties défraient à parts égales les honoraires et dépenses de l'arbitre.

12.06

Délais :

Les délais ci-haut mentionnés peuvent être prolongés d'un commun accord.

ARTICLE 13.- MESURES DISCIPLINAIRES - NON DISCRIMINATION

13.01

Le droit :

1.- La Compagnie peut réprimander, suspendre ou congédier tout salarié pour une cause juste et suffisante. Elle doit fournir, par écrit, au salarié concerné et au Syndicat, toutes les raisons qui motivent une sanction de cette nature.

Cependant, lors de l'audition d'un grief devant l'arbitre, le fardeau de la preuve incombe à la Compagnie.

2.- Toute sanction imposée pour infraction, y compris la sévérité de la sanction, peut être soumise à la procédure de règlement des griefs et à l'arbitrage. Il en est de même pour toute discrimination contre un salarié dans l'application de cette convention.

13.02

Prescription de droit :

Toute mesure disciplinaire ou manquement enregistré (e) au dossier du salarié doit être automatiquement effacé (e) du dossier du salarié après douze (12) mois de l'événement qui a donné naissance à la mesure disciplinaire ou à un tel manquement. De plus, une telle mesure disciplinaire ou un tel manquement effacé (e) du dossier ne peut être invoqué (e) contre un salarié dans l'exercice de ses droits ou devant l'arbitre de griefs.

13.03

Imposition de mesures disciplinaires :

Les mesures disciplinaires sont appliquées selon la gravité ou la fréquence des offenses et prennent forme de : la réprimande verbale, la réprimande écrite, la suspension, le congédiement.

- 13.04 Avis d'imposition de mesures disciplinaires :
Lorsque le Syndicat le demande, la Compagnie lui fournit les raisons motivant toute mesure disciplinaire qu'elle impose.
- 13.05 Signature d'un cas disciplinaire :
Si un salarié signe un document touchant un cas disciplinaire, il le fait seulement pour reconnaître le fait qu'il en est ainsi informé, et sa signature ne peut être interprétée comme un aveu de culpabilité.
- 13.06 Dossier du salarié :
Un salarié qui a été l'objet d'une mesure disciplinaire ou avertissement écrit peut consulter son dossier au bout de douze (12) mois, pour s'assurer que telle mesure disciplinaire ou avertissement a été rayé (e) du dossier. Il peut, s'il le désire, se faire accompagner d'un officier du Syndicat.
- 13.07 Droit d'un salarié :
Tout salarié a le droit de discuter de n'importe lequel sujet avec les représentants de la direction de la Compagnie.
- 13.08 Non discrimination :
La Compagnie et le Syndicat conviennent qu'aucune discrimination n'est exercée contre un salarié à cause de sa race, de sa nationalité, de son sexe, de sa langue, de sa religion, de son origine, de son âge, de son statut syndical ou social et de son appartenance politique.

ARTICLE 14.- ANCIENNETE

14.01 Définition :

1.- Ancienneté d'usine :

L'ancienneté d'usine signifie la durée d'emploi d'un salarié pour la Compagnie, sujet aux conditions spécifiées à la clause -14.02-1).

14.01 (suite) 2.- Ancienneté départementale :

L'ancienneté départementale signifie les périodes de temps pendant lesquelles un salarié est assigné à un travail dans le département où il travaille de façon permanente.

3.- Ancienneté d'occupation :

L'ancienneté d'occupation signifie la période de temps pendant laquelle un salarié est assigné à une occupation dans un département.

14.02 Acquisition de l'ancienneté :

1.- Un salarié acquiert son ancienneté d'usine après avoir accompli quatre cents (400) heures de travail pour la Compagnie dans une période de douze (12) mois consécutifs. A ce moment, son ancienneté est reconnue rétroactivement à partir de la date de son embauchage.

2.- La Compagnie ne peut se prévaloir du paragraphe précédent pour mettre à pied des salariés à l'essai, à la seule fin de les empêcher d'acquérir leur ancienneté.

3.- Un salarié à l'essai est régi par les dispositions de la convention. Cependant, ni le Syndicat, ni le salarié à l'essai ne peut formuler un grief dans les cas de : congédiement, mise à pied, non rappel à la suite d'une mise à pied ou de changement d'occupation, pourvu que ce droit ne soit pas exercé à cause de ses activités syndicales.

4.- Salarié à l'essai :

Un salarié est considéré "salarié à l'essai", pendant qu'il accomplit ses quatre cents (400) heures de travail pour la Compagnie et qu'il n'a pas acquis son ancienneté d'usine au sens du paragraphe 1) ci-dessus.

14.02 (suite) 5.- Etudiants :

La Compagnie peut embaucher des étudiants lorsque tous les salariés travaillent à l'usine et qu'aucun ne soit en mise à pied.

Toutes les dispositions de la convention s'appliquent à l'étudiant, sauf qu'il n'acquiert pas d'ancienneté au sens de la convention (clause -14.02-1).

Cependant, lorsqu'un étudiant avise la Compagnie de son désir de quitter ses études et d'être embauché à titre de salarié, il peut acquérir son ancienneté au sens de la convention. Son ancienneté est alors reconnue rétroactivement à la date où il a avisé la Compagnie de son désir d'être embauché à titre de salarié.

14.03 1.- Accumulation de l'ancienneté :

Tout salarié, régi par la convention, continue d'accumuler son ancienneté pour tout le temps qu'il est à l'emploi de la Compagnie et jusqu'au moment où il la perd en vertu de la présente convention.

2.- Genre d'ancienneté :

Un salarié peut, selon le cas, accumuler de l'ancienneté d'usine, départementale ou d'occupation.

3.- Retour à l'unité de négociation :

Lorsqu'un salarié est appelé par la Compagnie à occuper une fonction désignée dans cette convention à la clause -5.01-a), b), c) et d), ce choix n'est pas sujet aux dispositions de la présente convention et les droits du salarié sont suspendus durant le temps que tel salarié occupe cette fonction.

14.03-3) (suite) Toutefois, ce salarié conserve le droit de revenir à l'intérieur de l'unité de négociation, à une occupation égale ou inférieure à celle qu'il occupait au moment de son affectation. De plus, il conserve la continuité de tous les genres d'ancienneté et ceci sans interruption.

14.04 Liste d'ancienneté :

- a.- La Compagnie établit la liste d'ancienneté au trente et un (31) décembre de l'année précédente.
- b.- La liste contient, par ordre d'ancienneté d'usine : le nom, le prénom, la date d'embauchage, la classification, l'ancienneté d'occupation, l'ancienneté départementale et l'ancienneté d'usine de tous les salariés.
- c.- La Compagnie doit, avant le premier (1er) avril de chaque année, remettre au Syndicat et afficher d'une façon permanente dans un seul endroit, la liste d'ancienneté. Cette liste doit aussi être affichée dans chaque département pendant au moins un (1) mois. Le salarié ou le Syndicat peut contester la liste d'ancienneté dans les trente (30) jours de calendrier de l'affichage, selon la procédure de règlement de griefs.

ARTICLE 15.- APPLICATION DU DROIT D'ANCIENNETE

15.01 Promotion :

1.- Définition :

Promotion signifie l'avancement à une occupation comportant un taux de paie supérieur, tel qu'inscrit à l'appendice "A".

2.- Avec ligne de promotion :

Les promotions se font suivant la ligne de promotion établie pour le département concerné, tel que convenu entre la Compagnie et le Syndicat. Le salarié ayant le plus

15.01-2) (suite) d'ancienneté d'occupation bénéficie d'une période d'entraînement de trente (30) jours de travail, s'il oeuvre sur un horaire de huit (8) heures, et de vingt (20) jours de travail, s'il oeuvre sur un horaire de douze (12) heures.

Les lignes de promotion apparaissent à l'appendice "C" de la convention lequel fait partie intégrante de la convention.

3.- Sans ligne de promotion :

a.- Dans tous les cas, la promotion d'un salarié dépend de l'ancienneté d'usine ainsi que de l'évaluation des salariés postulants faite par l'entremise des critères établis en fonction des exigences normales de la tâche à accomplir.

b.- Le salarié promu bénéficie d'une période d'entraînement de trente (30) jours de travail, s'il oeuvre sur un horaire de huit (8) heures et vingt (20) jours de travail s'il oeuvre sur un horaire de douze (12) heures.

4.- Essai :

Si après la période d'essai, tel que prévu aux paragraphes 2) et 3) ci-dessus, le salarié ne peut remplir les exigences normales de l'occupation, il est réintégré à son ancienne occupation, sans que son ancienneté ne soit affectée et la Compagnie procède à un nouvel affichage.

5.- Refus de promotion :

a.- Le refus d'une promotion permanente n'enlève pas à un salarié le droit d'être considéré lors d'une autre promotion, mais celui qui a accepté a la préférence pour une promotion subséquente.

15.01-5) (suite) b.- Si un salarié refuse une promotion temporaire de cinq (5) semaines ou moins, il conserve ses droits d'ancienneté. Cependant, un salarié qui a moins d'ancienneté et qui a accepté cette promotion acquiert la préférence pour cette promotion temporaire, même s'il a repris son travail régulier.

15.02

Occupation vacante :

1.- Affichage :

Lorsqu'une occupation de base dans une ligne de promotion ou qu'une occupation autre que celle de manoeuvre où il n'y a pas de ligne de promotion est vacante de façon permanente, telle occupation est affichée pendant dix (10) jours de calendrier. Pendant la période d'affichage, le salarié désireux d'obtenir l'occupation doit postuler par écrit sur des formules fournies par la Compagnie. La Compagnie fait connaître au Syndicat, au moment de l'affichage de l'occupation, les critères qu'elle a établis pour procéder à l'évaluation des salariés postulants.

2.- A la fin de la période d'affichage, l'occupation est accordée dépendant de l'ancienneté d'usine et de l'évaluation des salariés postulants faite par l'entremise des critères établis en fonction des exigences normales de la tâche à accomplir.

Sur demande du Syndicat ou d'un salarié, l'évaluation est revue conjointement par un représentant de la Compagnie et le président du Syndicat en présence du salarié concerné.

A défaut d'entente, l'une ou l'autre des parties peut référer le cas à l'arbitre suivant les dispositions de la convention.

15.02 (suite) 3.- Remplacement temporaire :

Une occupation vacante de façon temporaire (durée d'environ un (1) mois) dans une ligne de promotion est remplie par promotion, selon l'ancienneté d'occupation, parmi les salariés au travail dans la même équipe, sauf que si cela n'est pas possible, elle l'est par un salarié d'une autre équipe dans le même département ou en dernier lieu par un salarié de la classe -A- ayant le plus d'ancienneté d'usine capable de remplir les exigences normale de la tâche.

4.- Information :

Tous les salariés qui font application pour les occupations affichées, sont informés s'ils ne sont pas choisis. Toutes les promotions sont affichées.

15.03

Rétrogradation :

1.- Définition :

Rétrogradation signifie l'affectation à une occupation comportant un taux de salaire inférieur, tel qu'inscrit à l'appendice "A".

2.- Avec ligne de promotion :

Les rétrogradations sont effectuées inversement à la ligne de promotion pour le département concerné. Le salarié ayant le moins d'ancienneté d'occupation dans l'occupation supérieure remplace le salarié ayant le moins d'ancienneté d'occupation dans l'occupation immédiatement inférieure à la sienne et ainsi de suite, jusqu'à l'occupation de base de la ligne de promotion.

3.- Sans ligne de promotion :

Lorsqu'il n'y a pas de ligne de promotion, le salarié ayant le moins d'ancienneté d'occupation dans l'occupation appelée à être réduite est rétrogradé à l'occupation d'où il avait été promu.

15.03 (suite) 4.- Accumulation d'ancienneté :

Dans tous les cas, la période de temps passée dans l'occupation supérieure s'ajoute à son ancienneté d'occupation à l'occupation où il est rétrogradé.

5.- Réduction de salariés :

Le salarié qui est rétrogradé dans une ligne de promotion à la suite de la réduction du nombre de salariés, a la préférence pour la promotion à sa dernière occupation permanente, pour une période d'une (1) année, s'il accepte de remplacer de façon temporaire à cette occupation.

S'il refuse de remplacer à sa dernière occupation, pour une période que la Compagnie prévoit être d'au moins cinq (5) jours consécutifs, il perd ce droit.

D'autre part, s'il accepte, la période d'une (1) année compte à partir de ce dernier jour de remplacement temporaire.

15.04 Mise à pied - Rappel :

1.- Préférence d'emploi :

Dans le cas d'une mise à pied, le salarié ayant le plus d'ancienneté départementale a la préférence d'emploi, et le salarié, incluant ceux rétrogradés, ayant le moins d'ancienneté d'usine et classés dans la classification de paie "A", sont mis à pied. Si on prévoit que la mise à pied peut excéder cinq (5) jours ouvrables, on donne aux salariés ayant cinq (5) ans ou plus d'ancienneté d'usine, un entraînement d'un maximum de cinq (5) jours ouvrables afin qu'ils puissent remplacer les salariés classés dans les classifications de paie "A" ou "B" qui ont moins d'ancienneté d'usine.

15.04-1) (suite) Toutefois, lorsqu'un salarié est mis à pied, par suite de l'application du paragraphe 1) ci-dessus, tel salarié peut déplacer un autre salarié d'une même occupation et ayant moins d'ancienneté d'usine que lui.

2.- Département de l'entretien :

Toutefois, lors de mise à pied, le salarié du département de l'entretien a le choix d'être mis à pied ou celui de déplacer un salarié ayant moins d'ancienneté que lui conformément à la clause -15.04-1) ci-dessus.

3.- Reprise du travail :

Tous les salariés rappelés au travail le sont dans l'ordre inverse où ils ont été mis à pied, pourvu qu'ils soient apte à exécuter le travail normalement.

4.- Refus de retour :

Tout salarié rappelé au travail peut, sans affecter ses droits d'ancienneté, refuser de reprendre le travail si le travail disponible est pour deux (2) semaines de calendrier ou moins.

ARTICLE 16.- PERTE DE L'ANCIENNETE

16.01 Un salarié perd son ancienneté :

a.- S'il abandonne volontairement son emploi.

b.- S'il est congédié et que ce congédiement n'est pas annulé par une entente dans le cadre de la procédure de règlement des griefs ou par une décision de l'arbitre.

c.- S'il est mis à pied pour une période de vingt-quatre (24) mois consécutifs s'il possède cinq (5) années ou plus d'ancienneté d'usine.

- 16.01 (suite) d.- S'il est mis à pied pour une période de dix-huit (18) mois consécutifs s'il possède moins de cinq (5) années d'ancienneté d'usine.
- e.- S'il est retraité suivant les termes du plan de retraite.
- f.- S'il omet de se présenter au travail à la fin d'un permis d'absence, à moins que la Compagnie ait prolongé la durée d'un tel permis d'absence.
- g.- S'il fait défaut, après une mise à pied, de se rapporter au travail dans les sept (7) jours de la réception, par courrier recommandé, d'un avis de rappel, à la dernière adresse connue du salarié, sauf si une entente écrite pour prolonger le délai est intervenue entre les parties, ou dans les cas fortuits ou de force majeure dont la preuve incombe au salarié.
- h.- S'il s'absente de son travail pour toute autre raison pendant plus de trois (3) ans.

ARTICLE 17.- REMUNERATION - SALAIRE - PAIE

17.01 Minimum de paie :

- 1.- Tout salarié appelé au travail ou se présentant au début de sa journée de travail, sans avoir été averti au préalable que ses services ne seront pas requis ou qui est renvoyé au cours de sa journée de travail, a droit à un minimum de huit (8) heures payées à son taux de salaire effectif. Le salarié doit accepter, si cela lui est demandé, d'accomplir un autre travail.
- 2.- Lorsqu'un salarié de la production est appelé à continuer son travail au début d'une fraction pour remplacer un salarié absent, la première (lère) heure lui est payée, si le salarié absent se présente à son travail avant la fin

17.01-2) (suite) de cette première (1ère) heure.

17.02

Rappel :

Tout salarié rappelé au travail en dehors de ses heures de travail, après avoir quitté l'usine pour ladite journée, a droit à une rémunération minimum de quatre (4) heures à son taux de salaire effectif majoré de cinquante pour cent (50%) ou de cent pour cent (100%), selon les dispositions de l'article -19-.

17.03

Affectation temporaire :

- 1.- Un salarié peut être assigné temporairement à une occupation autre que son occupation régulière.
- 2.- Un salarié ainsi affecté pendant deux (2) heures ou plus à une occupation mieux rémunérée, reçoit le taux de salaire effectif de cette occupation, pour le temps qu'il est affecté à cette occupation.
- 3.- Un salarié qui doit travailler pendant quatre (4) journées durant une (1) semaine, à une occupation dont le salaire effectif est inférieur au salaire effectif de sa classification, est payé au salaire effectif de sa classification pour ces quatre (4) jours. Toutefois, durant les autres jours complets travaillés durant cette semaine, il est rémunéré au salaire effectif de l'occupation qu'il occupe.

17.04

Taux de salaire effectif :

Les taux de salaire effectif des salariés régis par la convention avec leur occupation sont contenus à l'appendice "A" qui fait partie intégrante de cette convention.

17.05

Paiement des salaires :

Le salaire est payable par chèque, à l'usine; il est remis aux salariés le jeudi de chaque semaine au début ou à la fin de chaque période de travail. Cependant, si un salarié n'est pas au travail le jour où la paie est distribuée et qu'il n'a pu recevoir son salaire, la Compagnie doit déposer sa paie au bureau de poste de Pont-Rouge avant onze heures (11 h 00) le vendredi, c'est-à-dire le lendemain.

17.06

Bulletin de paie :

Les détails suivants, sur pièce détachable, doivent être communiqués aux salariés avec leur salaire :

- 1.- Nom et prénom du salarié.
- 2.- La date et période de paie.
- 3.- Le taux de salaire effectif.
- 4.- Les nombres d'heures de travail régulières et supplémentaires.
- 5.- Les déductions faites.
- 6.- Le montant net.
- 7.- Le montant accumulé de tous les gains et de toutes les déductions.

17.07

Nouvelle occupation :

- 1.- Si, pendant la durée de la convention, de nouvelles occupations sont créées ou si une occupation est sensiblement changée, l'évaluation du travail est faite conjointement par la Compagnie et le Syndicat et les nouveaux taux de salaire sont incorporés à l'échelle de salaire à compter de la date où de telles occupations sont créées ou de tels changements sont apportés.
- 2.- Au cas où les parties ne s'entendent pas, dans un délai de trois (3) mois, sur le taux de salaire relativement à l'évaluation du travail, le cas peut être soumis

17.07-2) (suite) alternativement à la firme Stevenson & Kellogg Ltée et à
Monsieur Pierre N. Dufresne.

Tel ingénieur doit rendre une décision dans les trente (30)
jours. Telle décision lie les parties à la convention et
le coût est défrayé suivant le principe énoncé à la clause
-12.05-.

3.- Le taux de salaire effectif du salarié, qui a obtenu une
telle occupation à la suite de l'affichage, est maintenu
jusqu'à ce qu'une décision intervienne sur le taux de
salaire applicable à une telle occupation.

4.- Lorsque le taux de salaire de l'occupation concernée est
déterminé par les parties ou par une décision telle que
définie au paragraphe 2) de la présente clause, le salarié
peut demeurer dans cette occupation ou retourner dans son
ancienne occupation. Dans le cas où le salarié retourne
dans son ancienne occupation, la Compagnie procède à un
nouvel affichage.

ARTICLE 18.- HEURES REGULIERES DE TRAVAIL

18.01 Garantie des heures de travail :

La présente convention ou le présent article ne doit pas être
interprété (e) de manière à indiquer que la Compagnie garantit
un nombre d'heures de travail par jour ou par semaine, sauf
s'il est prévu autrement dans la présente convention.

18.02 Equipes non rotatives :

a.- La semaine régulière de travail est de quarante (40) heures
réparties à raison de cinq (5) jours de huit (8) heures du
lundi au vendredi inclusivement. Les heures journalières
de travail sont exécutées entre huit heures (08 h 00) et
douze heures (12 h 00) et entre treize heures (13 h 00) et
dix-sept heures (17 h 00).

18.02-a) (suite) Cependant, pour le département de "l'entretien", les heures journalières de travail pourront être exécutées entre sept heures (07 h 00) et douze heures (12 h 00), treize heures (13 h 00) et seize heures (16 h 00).

Le Syndicat avise la Compagnie, par écrit, une semaine à l'avance, de la période durant laquelle il désire se prévaloir d'un tel horaire de travail.

L'avis écrit doit indiquer clairement le jour du départ et de fin d'un tel horaire de travail et si la Compagnie l'accepte, l'horaire de travail ci-dessus est mis en vigueur à la date fixée dans l'avis.

b.- Département de la finition - Planche murale :

Les heures et les conditions de travail des salariés de ce département, sont considérées, aux fins d'application de la convention, comme celles des équipes rotatives (18.03).

18.03

Equipes rotatives : (cédule continue, six (6) ou cinq (5) jours) - (cédule de douze (12) heures - opération continue) :

A.- Les heures de travail des salariés qui travaillent sur les équipes rotatives débutent et se terminent aux heures définies ci-dessous :

Equipe de nuit : de vingt-quatre heures (24 h 00) à huit heures (08 h00).

Equipe de jour : de huit heures (08 h 00) à seize heures (16 h 00).

Equipe de soir : de seize heures (16 h 00) à vingt-quatre heures (24 h 00).

Equipe de douze

(12) heures : Les équipes programmées sur une cédule de douze (12) heures, débutent et se terminent aux heures définies ci-dessous :

18.03-C)3)b) (suite) est accordée à l'intérieur de la cédule de six (6) semaines.

c.- Le salarié reçoit, pour une telle semaine de congé, la rémunération de quarante (40) heures de travail à son taux de salaire effectif, pourvu que le salarié ait rencontré les conditions énoncées en -18.03-c)1).

4.- Temps supplémentaire :

Si le salarié exécute du travail en temps supplémentaire, autre que celui prévu au paragraphe 2) ci-dessus, tel temps supplémentaire est versé au salarié sur la paie de la semaine au cours de laquelle le temps supplémentaire a été exécuté.

5.- Equipe :

La première (1ère) équipe débute à zéro heure une minute (00 h 01) le lundi et la troisième (3ième) équipe termine à vingt-quatre heures (24 h 00) le samedi.

D.- Une étroite collaboration doit exister entre les deux (2) parties dans le cas où un salarié n'entre pas au travail ou entre en retard. Le salarié au travail doit s'entendre avec son contremaître et demeurer au travail pour une période n'excédant pas quatre (4) heures en attendant son remplaçant.

De son côté, le contremaître met tout en oeuvre pour trouver un remplaçant dans le plus bref délai possible.

E.- Afin de faciliter le remplacement du salarié concerné, le salarié qui ne peut entrer au travail, doit aviser son contremaître au moins deux (2) heures avant le début de sa faction.

18.04

Période de repas :

a.- Equipes non rotatives (18.02) :

Une (1) heure non rémunérée prise entre douze heures (12 h 00) et treize heures (13 h 00).

b.- Equipes rotatives (18.03) :

Les salariés ont droit à une période d'une demi-heure (1/2) rémunérée après quatre (4) heures de travail pour prendre leur repas, sauf s'ils travaillent sur des machines à production continue telles que : bouilloire, machines no: -2- et no: -3-. Une telle exception ne doit pas avoir pour effet d'empêcher les salariés de prendre leur repas.

c.- Lorsqu'un salarié du département de l'entretien doit travailler pendant sa période de repas, soit entre douze heures (12 h 00) et treize heures (13 h 00), il a droit à une période d'une (1) heure rémunérée à son taux de salaire effectif pour prendre son repas.

18.05

Les heures de travail définies au présent article ne peuvent être modifiées sans entente écrite entre le Syndicat et la Compagnie. Cependant, la Compagnie peut augmenter ou diminuer le nombre d'équipes et ce à l'intérieur des horaires de travail établis dans la convention. Dans un tel cas, la Compagnie doit aviser le Syndicat au moins une (1) semaine à l'avance.

18.06

Période de repos :

1.- Tout salarié travaillant dans les départements de

l'entretien, des services et de finition a droit à deux (2) périodes de repos de quinze (15) minutes chacune. Ces périodes de repos sont prises dans les trente (30) minutes qui précèdent et qui suivent l'heure qui se situe au milieu de chaque demi-journée (1/2) ou chaque période de travail.

18.06 (suite) 2.- Période de toilette :
De plus, ils ont droit à une (1) période de cinq (5) minutes rémunérées avant la fin de chaque période de travail pour faire leur toilette à l'usine.

18.07 Cédule d'opération continue :

1.- Deux (2) cédules d'opération continue sont en fonction à l'usine, on les identifie par la vieille cédule et la nouvelle cédule.

a.- "La vieille cédule" d'opération continue est de sept-deux (7-2), sept-deux (7-2), sept-trois (7-3).

b.- "La nouvelle cédule" d'opération continue est de quatre-trois (4-3), formule de douze (12) heures.

2.- Telle cédule est établie en conformité avec les lois existantes et ce pour la durée de la convention.

3.- Toute modification apportée à la cédule définie à la présente clause, doit faire l'objet d'une entente écrite entre la Compagnie et le Syndicat.

4.- La Compagnie donne au Syndicat un avis d'au moins un (1) mois avant de changer la cédule d'opération continue pour une cédule de six (6) ou cinq (5) jours. Au cours de cette période, il n'y aura pas de mise à pied ni de rétrogradation.

ARTICLE 19.- TEMPS SUPPLEMENTAIRE

19.01 Règle générale :

Tout travail exécuté, à la demande de la Compagnie, un jour de congé payé, ou un jour férié payé, en plus ou en dehors du nombre d'heures ou en dehors des limites horaires quotidiennes ou hebdomadaires, est considéré comme du temps supplémentaire.

19.02

Rémunération :

Tout salarié, qui effectue du travail en temps supplémentaire, est rémunéré de la façon suivante :

- 1.- Les heures de travail exécutées en dehors ou en plus des heures régulières de travail prévues à l'article -18- sont rémunérées au taux de salaire effectif, majoré de cinquante pour cent (50%).

- 2.- Tout travail exécuté le samedi est rémunéré au taux de salaire effectif, majoré de cinquante pour cent (50%), sauf dans le cas de l'opération continue programmée sur une cédule de sept (7) jours ou de six (6) jours. Cependant, une telle disposition n'affecte en rien la rémunération au taux de salaire effectif, majoré de cinquante pour cent (50%), pour le travail exécuté le samedi, lorsqu'il s'agit de la sixième (6ième) journée, équipe de seize heures (16 h 00) à vingt-quatre heures (24 h 00), lorsque les opérations sont programmées sur une cédule de sept (7) jours.

Pour la cédule continue de douze (12) heures, la période du samedi de chaque semaine de seize heures (16 h 00) à vingt-quatre heures (24 h 00) tient lieu de la sixième (6ième) journée et est rémunérée suivant les dispositions de la clause -19.02-, premier (1er) paragraphe, pour les équipes qui travaillent soit de seize heures (16 h 00) à vingt heures (20 h 00) et de vingt heures (20 h 00) à vingt-quatre heures (24 h 00).

- 3.- Tout travail exécuté le dimanche est rémunéré au taux de salaire effectif, majoré de cent pour cent (100%).

- 4.- Tout travail exécuté les jours fériés payés est rémunéré au taux de salaire effectif, majoré de cent pour cent (100%), en plus du paiement du jour férié payé.

19.02 (suite) 5.- On ne paie qu'une (1) fois l'indemnité pour le temps supplémentaire quotidien ou hebdomadaire.

19.03 Modalités de répartition du temps supplémentaire :

Le temps supplémentaire est offert aux salariés suivant les modalités ci-après définies :

1A.-Sans ligne de promotion :

a.- A la fin des heures régulières :

Le temps supplémentaire à effectuer à la fin des heures régulières de travail prévues à l'article -18- de la convention, est offert au salarié qui a effectué le même travail au cours de telles heures régulières.

b.- Au cours de la sixième (6ième) journée :

Le temps supplémentaire à effectuer au cours de la sixième (6ième) journée est offert au salarié qui a effectué le même travail au cours de la semaine et qui a le plus d'ancienneté d'usine dans l'occupation qui requiert du temps supplémentaire.

c.- Si tel salarié, prévu à l'alinéa a) ou b) refuse, le temps supplémentaire est offert, par ordre d'ancienneté d'usine, au salarié d'une même occupation dans le département.

d.- Si le salarié, prévu à l'alinéa c) refuse, le temps supplémentaire est offert au salarié qui a le plus d'ancienneté d'usine dans le département.

e.- Si le salarié, prévu à l'alinéa d) refuse, le temps supplémentaire est offert aux autres salariés par ordre d'ancienneté d'usine, capables d'accomplir normalement le travail.

19.03-1A) (suite) f.- Si le salarié, prévu à l'alinéa e) refuse, les salariés ayant le moins d'ancienneté d'usine sont requis d'effectuer le travail supplémentaire.

1B.-Avec ligne de promotion :

a.- A la fin des heures régulières :

Le temps supplémentaire à effectuer à la fin des heures régulières de travail prévues à l'article -18- de la convention, est offert au salarié qui a effectué le même travail au cours de telles heures régulières.

b.- Au cours de la sixième (6ième) journée :

Le temps supplémentaire à effectuer au cours de la sixième (6ième) journée est offert au salarié qui a effectué le même travail au cours de la semaine et qui a le plus d'ancienneté d'usine dans l'occupation qui requiert du temps supplémentaire.

c.- Si tel salarié, prévu à l'alinéa a) ou b) refuse, le temps supplémentaire est offert, par ordre d'ancienneté d'usine, au salarié d'une même occupation dans la même ligne de promotion.

d.- Si le salarié, prévu à l'alinéa c) refuse, le temps supplémentaire est offert au salarié qui a le plus d'ancienneté d'usine, dans la même ligne de promotion.

e.- Si le salarié, prévu à l'alinéa d) refuse, les salariés ayant le moins d'ancienneté d'usine sont requis d'effectuer le travail supplémentaire.

2.- Les heures de travail effectuées au cours de la sixième (6ième) journée de travail dans une même semaine, par les salariés qui travaillent sur le système d'opération continue, peuvent être accumulées en crédit de congé à

19.03-2) (suite) être pris, sans rémunération, selon les modalités suivantes:

- 1.- Le nombre d'heures accumulées doit être suffisant pour compléter une (1) semaine régulière de travail.
- 2.- Le salarié avise la Compagnie au plus tard le lundi précédant la semaine où il désire exercer ce droit.
- 3.- La maximum de salariés pouvant exercer ce droit est limité à un (1) par équipe par semaine, suivant l'ancienneté d'usine.

19.04 Travail un jour de congé - Opération continue :

- a.- Tout travail exécuté, au cours de la première (1ère) journée de congé cédulée, est rémunéré au taux de salaire effectif, majoré de cinquante pour cent (50%).
- b.- Tout travail exécuté, au cours de la deuxième (2ième) journée de congé cédulée, est rémunéré au taux de salaire effectif, majoré de cent pour cent (100%).
- c.- Pour les salariés qui travaillent sur une cédule de douze (12) heures, tout travail exécuté au cours des congés programmés est rémunéré au taux de salaire effectif majoré de soixante-quinze pour cent (75%).

19.05 Lorsqu'un jour férié payé survient durant la semaine de travail d'un salarié, tel jour est considéré comme un jour travaillé pour le calcul du temps supplémentaire pour ladite semaine.

19.06 Heure de repas :

Les salariés recevront une indemnité de repas de quatre dollars et cinquante cents (\$4.50) si, au début ou à la fin de leur travail régulier d'équipe, ils sont obligés de travailler deux

19.06 (suite) (2) heures consécutives supplémentaires ou plus. De plus, s'ils sont obligés de travailler durant quatre (4) heures consécutives ou plus, des arrangements peuvent être pris par chaque salarié pour se faire livrer un repas et une période d'une demi-heure (1/2) payée lui est accordée pour prendre son repas.

ARTICLE 20.- PRIMES

20.01 1.- Equipe du soir :

Une prime horaire de trente-cinq cents (\$0.35) est payée aux salariés travaillant sur l'équipe du soir, soit entre seize heures (16 h 00) et vingt-quatre heures (24 h 00).

2.- Equipe de nuit :

Une prime horaire de cinquante-cinq cents (\$0.55) est payée aux salariés travaillant sur l'équipe de nuit, soit entre vingt-quatre heures (24 h 00) et huit heures (08 h 00).

3.- Cédule de douze (12) heures :

Pour les salariés qui travaillent sur une cédule de douze (12) heures, une seule prime horaire de soixante cents (\$0.60), est payée aux salariés travaillant sur l'équipe du soir et de la nuit entre vingt heures (20 h 00) et huit heures (08 h 00).

20.02 Prime de chef d'équipe :

Un salarié travaillant comme chef d'équipe est payé vingt-trois cents (\$0.23) de l'heure de plus que le plus haut taux dans le département y compris dans le département des bouilloires, excepté dans le département de l'entretien où il n'y a pas de

20.02 (suite) prime, car celle-ci est intégrée aux taux de salaire prévus à l'appendice "A" de la convention.

20.03 Prime de dépanneurs de l'équipe de garde (département de l'entretien) :

Si le surintendant de l'entretien le juge nécessaire, il peut, après avoir avisé le Syndicat, demander aux salariés concernés, selon l'ancienneté, de faire la semaine de garde.

Advenant un refus de la part d'un ou plusieurs salariés, la Compagnie peut exiger que cesdits salariés fassent leur semaine de garde à tour de rôle, selon leur ancienneté. Toutefois, les salariés âgés de cinquante-cinq (55) ans et plus et les salariés qui auront une contre-indication médicale du médecin de la Compagnie sont exemptés de la semaine de garde, s'ils en font la demande.

Les salariés, travaillant sur la semaine de garde, reçoivent une prime additionnelle de quinze cents (\$0.15) l'heure, pour toutes les heures travaillées durant ladite semaine.

20.04 Entretien :

Tout salarié du département de l'entretien qui, selon -17.02-, est rappelé au travail entre zéro heure et une minute (00 h 01) et l'heure d'entrée de son équipe, peut retarder son heure d'entrée au travail prévue à l'article -18.02-, et ce au début de son équipe régulière suivante.

ARTICLE 21.- CONGE ANNUEL PAYE

21.01 Tout salarié a droit, chaque année, aux semaines de congé annuel payé établies à la date anniversaire de son embauchage et suivant son ancienneté d'usine de la façon suivante :

21.01 (suite)	Moins d'un (1) an	:	Un (1) jour pour chaque mois de service.
	Un (1) an et plus	:	Deux (2) semaines.
	Trois (3) ans et plus	:	Trois (3) semaines.
	Dix (10) ans et plus	:	Quatre (4) semaines.
	Vingt (20) ans et plus	:	Cinq (5) semaines.
	Trente (30) ans et plus:	:	Six (6) semaines.

21.02 Congé annuel payé supplémentaire :

Un salarié ayant vingt (20) ans ou plus d'ancienneté d'usine a droit au nombre de semaines de congé annuel payé supplémentaire suivantes, à être prises après son anniversaire de naissance, selon la formule qui suit :

Soixante (60) ans	:	Une (1) semaine.
Soixante et un (61) ans :	:	Deux (2) semaines.
Soixante-deux (62) ans :	:	Trois (3) semaines.
Soixante-trois (63) ans :	:	Quatre (4) semaines.
Soixante-quatre (64) ans:	:	Cinq (5) semaine.

Le salarié reçoit la rémunération pour ce congé annuel payé supplémentaire au moment où il prend cedit congé annuel payé.

21.03 Prise de congé annuel :

La période de prise du congé annuel payé s'étend du premier (1er) janvier au trente et un (31) décembre de chaque année.

Tout salarié admissible a droit de prendre deux (2) semaines de congé annuel payé au cours de la période comprise entre la semaine incluant le premier (1er) juin et la semaine incluant le trente et un (31) août de chaque année.

21.04 Choix de la prise du congé annuel payé :

Avant le premier (1er) avril de chaque année, la Compagnie affiche une liste des salariés avec leur ancienneté d'usine par

21.04 (suite) département, le nombre de jours ou de semaines de congé annuel payé auxquels (les) ils ont droit, ainsi qu'une feuille d'inscription. Tous les salariés inscrivent, par ordre d'ancienneté d'usine dans leur département, leur choix avant le trente (30) avril.

Le superviseur de département confirme, au plus tard le quinze (15) mai, la liste des dates de prise de congé annuel payé dans chaque département.

Dans le cas de force majeure, dont la preuve incombe à la Compagnie, le superviseur de département peut changer les dates de congé annuel payé. Dans un tel cas, le salarié doit connaître la date de son congé annuel au moins seize (16) jours avant le début de celui-ci.

21.05

Rémunération :

Avant le départ du salarié pour la prise de congé annuel payé, la Compagnie lui paie la rémunération à laquelle il a droit pour cedit congé.

Telle rémunération est de deux pour cent (2%) des gains du salarié de l'année civile précédente pour chaque semaine de congé annuel à laquelle le salarié a droit et qu'il prend en vertu du présent article.

21.06

Un salarié doit prendre les semaines de congé annuel auxquelles il a droit; tel congé ne peut être accumulé ou déplacé d'une année à l'autre. De plus, il est interdit de remplacer par une indemnité compensatrice tout congé annuel d'un salarié.

21.07

Jour férié :

Si un jour férié survient au cours du congé annuel payé d'un salarié, ce dernier a droit à la rémunération de ce jour férié à son taux de salaire effectif ou à un jour de congé payé à

21.07 (suite) être pris par un salarié à la fois par équipe durant les cinq (5) semaines suivant son retour au travail, après en avoir avisé son superviseur. Une journée fériée est reconnue dans ce cas et consiste en huit (8) heures pour tous les salariés.

21.08 Jours additionnels :
Des jours additionnels de congé peuvent être accordés, à condition qu'ils soient approuvés par le superviseur concerné, et si ces congés sont pris, ils le sont sans rémunération.

21.09 Cessation d'emploi :
Si un salarié quitte le service de la Compagnie, il a droit à la rémunération du congé annuel payé accumulée pour l'année précédente.

Pour la période comprise entre le premier (1er) janvier de l'année en cours et la date de son départ, le salarié a droit de recevoir la rémunération de congé annuel à laquelle il a droit en vertu du présent article. Cependant, le salarié qui est congédié, reçoit la rémunération de congé annuel prévue par la loi.

ARTICLE 22.- JOURS FERIES PAYES

22.01 1.- Les jours suivants sont des jours fériés payés :

- * 1.- Le Jour de l'An
(Le premier (1er) Janvier).
- * 2.- Le lendemain du Jour de l'An
(Le deux (2) Janvier).
- 3.- Le Lundi de Pâques.
- 4.- La Fête de la Reine.
- * 5.- La Saint-Jean-Baptiste
(Le vingt-quatre (24) juin).
- 6.- La Confédération
(Le premier (1er) juillet).

22.03 (suite)

1.- Equipe d'opération non continue :

L'équivalent de huit (8) heures rémunérées au taux de salaire effectif.

2.- Equipe rotative (cédule d'opération continue) :

Salariés cédulés pour travailler :

1.- Jour férié payé :

L'équivalent du nombre d'heures cédulées rémunérées suivant l'échelle no. -2-.

2.- Jour férié payé qui survient le dimanche :

L'équivalent du nombre d'heures cédulées rémunérées suivant l'échelle no. -3- majoré de cent pour cent (100%).

3.- Jour férié payé qui survient au cours de la sixième (6ième) journée dans la semaine :

L'équivalent du nombre d'heures cédulées rémunérées suivant l'échelle no. -3- majoré de cinquante pour cent (50%).

4.- Le salarié qui n'est pas cédulé pour travailler au cours d'un jour férié payé, reçoit l'équivalent de huit (8) heures rémunérées suivant l'échelle no. -2-.

22.04

Admissibilité :

Pour avoir droit à la rémunération d'un jour férié payé, le salarié doit :

- a.- Avoir accompli vingt (20) jours de travail, si le salarié oeuvre sur un horaire de huit (8) heures, et treize jours et un tiers (13 1/3) si le salarié oeuvre sur un horaire de douze (12) heures, pour la Compagnie, dans les douze (12) mois précédant la fête.

22.04 (suite) b.- Avoir travaillé le jour ouvrable qui précède et celui qui suit immédiatement le jour observé comme jour férié payé, à moins que le salarié soit absent pour maladie, accident ou accident du travail justifié au sens de -3.06-, absence prévue à la convention ou absence avec autorisation. Dans ces deux (2) derniers cas, sont exclus les congés sans solde prévus à la clause -6.02-.

c.- Le salarié mis à pied depuis vingt (20) jours ouvrables ou moins, est admissible à la rémunération des jours fériés payés.

22.05

Changement de jour :

Un salarié qui doit travailler un jour férié payé peut, au cours des cinq (5) semaines suivantes, prendre une autre journée de congé sans rémunération, après en avoir avisé son surintendant au moins une (1) semaine à l'avance. Cependant, un tel congé ne peut être pris par plus d'un (1) salarié par équipe à la fois, selon l'ancienneté d'usine parmi les salariés d'une telle équipe.

ARTICLE 23.- CONGE DE DEUIL

23.01

Tout salarié peut, dans les circonstances ci-après énumérées, s'absenter de son travail pour une durée raisonnable, après en avoir avisé la Compagnie.

1.- A l'occasion du décès d'un des parents ci-après énumérés, l'absence débute le jour du décès et se termine à huit heures (08 h 00) le lendemain du jour des funérailles, excepté dans le cas où un salarié doit voyager plus de cent (100) milles, le jour qui suit le jour des funérailles est considéré comme faisant partie de cette absence.

23.01-1) (suite) Le nombre de jours ouvrables rémunérés au cours de telle absence est :

Horaire de huit (8) heures :

a.- De trois (3) jours, à l'occasion du décès de son père, de sa mère, de son frère, de sa soeur.

b.- De deux (2) jours, à l'occasion du décès de son beau-père, de sa belle-mère, de son gendre, de sa bru, de son beau-frère, de sa belle-soeur.

Horaire de douze (12) heures :

a.- Pour les fins d'application du paragraphe a) ci-dessus, tel salarié reçoit une rémunération maximum de vingt-quatre (24) heures de travail à son taux de salaire effectif qui s'applique, à raison de douze (12) heures par jour d'absence, le jour où le salarié est cédulé pour travailler.

b.- Pour les fins d'application du paragraphe b) ci-dessus, tel salarié reçoit une rémunération maximum de seize (16) heures de travail à son taux de salaire effectif qui s'applique, à raison de douze (12) heures par jour d'absence, le jour où le salarié est cédulé pour travailler.

2.- A l'occasion du décès d'un salarié ou d'un retraité, une absence d'une durée maximale d'une (1) journée, sans perte de salaire, est accordée au président du Syndicat ou à son représentant pour assister aux funérailles, pourvu que le jour des funérailles soit un jour ouvrable.

23.01 (suite) 3.- a.- Horaire de huit (8) heures :

A l'occasion du décès de son conjoint ou de son enfant, un salarié a droit à un congé de cinq (5) jours ouvrables avec rémunération.

b.- Horaire de douze (12) heures :

A l'occasion du décès de son conjoint ou de son enfant, un salarié a droit à un congé de cinq (5) jours ouvrables avec rémunération de quarante (40) heures de travail.

23.02 Rémunération :

Pour chaque jour ouvrable perdu par le salarié à cause d'une absence prévue à la clause -23.01- ci-dessus, tel jour d'absence est rémunéré de la façon suivante :

1.- Equipe d'opération continue :

L'équivalent de huit (8) heures rémunérées au taux de salaire effectif.

2.- Equipe rotative (cédule d'opération continue) :

Salariés cédulés pour travailler :

1.- Congé de deuil payé :

L'équivalent du nombre d'heures cédulées rémunérées suivant l'échelle no. -2-.

2.- Congé de deuil payé qui survient le dimanche :

L'équivalent du nombre d'heures cédulées rémunérées suivant l'échelle no. -3- majoré de cent pour cent (100%).

3.- Congé de deuil payé qui survient au cours de la sixième (6ième) journée dans la semaine :

L'équivalent du nombre d'heures cédulées rémunérées suivant l'échelle no. -3- majoré de cinquante pour cent (50%).

23.03 Les salariés ne subissent aucune perte de salaire si la Compagnie interrompt ses activités pour cause de décès.

ARTICLE 24.- CONTRATS - SOUS-CONTRATS

24.01 Le Syndicat reconnaît que l'on ne peut interpréter la présente convention de façon à porter atteinte aux contrats ou sous-contrats que la Compagnie peut adjuger pour faire des travaux, ou de façon à limiter son droit d'octroyer des contrats ou des sous-contrats.

24.02 Cependant, la Compagnie convient de maintenir sa présente pratique d'octroyer le moins de travaux possible à contrat ou sous-contrat. De plus, la Compagnie s'engage à inciter les contracteurs ou sous-contracteurs à embaucher tout salarié en mise à pied.

24.03 Avant d'adjuger un sous-contrat, la Compagnie doit rencontrer le Syndicat et l'informer de son intention d'exécuter elle-même les travaux ou de les confier à sous-contrat.

De plus, la Compagnie fournit au Syndicat les raisons qui motivent une telle décision.

Afin de réduire au minimum les effets défavorables d'un sous-contrat, la Compagnie et le Syndicat travaillent conjointement à trouver les moyens nécessaires afin d'éviter les mises à pied ou de réduire au minimum le nombre de salariés à être mis à pied.

ARTICLE 25.- FONCTION DE JURE

25.01 Tout salarié, choisi ou assigné comme juré dans une cause devant les tribunaux, reçoit de la Compagnie sa paie régulière pour tous les jours ou fractions de jours où il doit s'absenter du travail pour une telle raison, sujet aux conditions suivantes :

- 25.01 (suite)
- a.- Le salarié doit aviser son surveillant dans les vingt-quatre (24) heures qui suivent la réception de l'avis de sélection comme juré.
 - b.- Les jours payables sont seulement ceux où le salarié aurait travaillé.
 - c.- Le salarié doit remettre à la Compagnie l'indemnité qu'il reçoit pour agir comme juré.
 - d.- Pour être éligible à un tel paiement, le salarié doit fournir une déclaration écrite de l'officier public en charge, montrant la date et la durée de tel service et le montant de paiement reçu.
 - e.- Le salarié temporairement dispensé de se présenter au tribunal, doit se présenter au travail s'il reste quatre (4) heures ou plus de travail à effectuer dans son équipe.

25.02 Tout salarié appelé comme témoin par la Compagnie dans une cause impliquant la Compagnie, reçoit sa paie régulière pour tous les jours, fractions de jours où il doit s'absenter du travail pour une telle raison.

ARTICLE 26.- SECURITE - BIEN-ETRE - HYGIENE

26.01 Principe général :

- 1.- La Compagnie prend toutes les dispositions nécessaires pour protéger la santé et sauvegarder la sécurité de ses salariés.
- 2.- La Compagnie et le Syndicat conviennent de coopérer avec les Comités de sécurité de l'usine pour améliorer l'hygiène et la sécurité des conditions et habitudes de travail en développant l'esprit de sécurité et en suivant les règlements de sécurité qui peuvent être édictés.

26.01 (suite) 3.- La Compagnie fournit à ses frais, les dispositifs qu'elle requiert pour assurer la sécurité et la santé des salariés au travail, selon les modalités convenues entre le Syndicat et la Compagnie.

26.02 Travail dangereux :
Aucun salarié n'est requis d'opérer ou d'utiliser quelque machine, véhicule de transport, outil ou autre équipement qui ne soit pas en état d'être utilisé (e) avec sécurité.

26.03 Rémunération de l'accidenté :
Lorsqu'un salarié se blesse au travail et qu'il doit se rendre chez un médecin, à l'hôpital ou au dispensaire de l'usine, il est rémunéré pour le reste de sa journée régulière de travail. Ceci s'applique seulement dans le cas de la première (1ère) journée d'un accident invalidant.

26.04 Chaussures de sécurité :
Le port de chaussures de sécurité est obligatoire. La Compagnie contribue jusqu'à quarante-cinq dollars (\$45.00) pour le coût de ces chaussures, pourvu que :

- a.- Le salarié ait six (6) mois d'ancienneté.
- b.- Le salarié soumet un reçu comme preuve d'achat.
- c.- La contribution de la Compagnie n'excède pas le prix des chaussures de sécurité.
- d.- Cette contribution est versée une (1) fois par année.

- e.- La contribution de la Compagnie est également versée aux salariés qui sont depuis au moins six (6) mois dans les départements de l'entretien, de l'expédition, de la cour et à l'opérateur du souffleur, une (1) fois tous les deux (2) ans pour l'achat de chaussures de sécurité les préservant du froid.

26.05

Outils :

a.- Outils métriques :

La Compagnie s'engage à ne pas demander aux salariés de l'entretien de se procurer des outils métriques avant d'avoir convenu avec le Syndicat une entente sur la contribution de la Compagnie au coût d'achat.

b.- Entretien :

La Compagnie verse chaque année aux salariés classés depuis au moins six (6) mois dans le département de l'entretien, une indemnité de soixante-quinze dollars (\$75.00) pour l'achat d'outils nécessaires dans l'accomplissement de leur travail, pourvu qu'ils produisent une preuve d'achat.

c.- La Compagnie fournit, chaque année aux salariés du département de l'entretien, deux (2) chemises et deux (2) pantalons. Cependant, sa contribution n'excède pas soixante dollars (\$60.00) par année.

Toutefois, pour bénéficier d'une telle disposition, un nouveau salarié embauché dans le département de l'entretien doit avoir acquis son ancienneté et pour un ancien salarié, il doit avoir complété une période de trente (30) jours de travail dans ce département.

ARTICLE 27.- CHANGEMENTS TECHNOLOGIQUES

27.01

Le Syndicat reconnaît à la Compagnie le droit d'apporter des améliorations techniques et opérationnelles pour le fonctionnement de l'usine. La Compagnie reconnaît qu'elle a une responsabilité réelle et directe, à tous les niveaux, pour réduire au minimum les effets défavorables qui peuvent découler de l'automation ou des changements technologiques. La Compagnie et le Syndicat conviennent de travailler conjointement avec les gouvernements à chercher les moyens de

27.01 (suite) prévoir ces effets défavorables et de les atténuer dans le contexte de la loi.

ARTICLE 28.- AVANTAGES SOCIAUX

28.01 Programme d'avantages sociaux :

1.- Le programme d'avantages sociaux est appliqué à l'égard de tous les salariés, en conformité avec son application générale pour toute la Compagnie.

2.- Un grief, soumis relativement au présent article, doit être soumis à la troisième (3ième) étape de la procédure de règlement de griefs.

3.- Information :

La Compagnie doit transmettre aux salariés participant au régime de retraite, les informations suivantes sur une base annuelle :

a.- Les sommes d'argent versées par la Compagnie et par les salariés participants de la Compagnie.

b.- Un rapport individuel sur les contributions du salarié et le montant de la rente.

c.- Les revenus des argents déposés au régime de retraite.

Sur demande des salariés participants, la Compagnie s'engage à tenir au moins une réunion d'information par année, sur le fonctionnement du régime de retraite.

De plus, la Compagnie doit informer personnellement chaque salarié, au moins trois (3) mois avant la retraite, des bénéfices qui lui accorde le régime de retraite. Lors de cette rencontre, le salarié peut, s'il le désire, être accompagné d'un représentant syndical.

ARTICLE 29.- DUREE DE LA CONVENTION

29.01 La convention est en vigueur à partir du seize (16) mai 1983 jusqu'au quinze (15) mai 1985.

29.02 A partir de l'expiration de la convention jusqu'à la signature d'une nouvelle convention collective, les dispositions de la convention demeurent en vigueur et sont appliquées sans préjudice à toutes stipulations de la future convention.

EN FOI DE QUOI, les parties contractantes ont apposé leur signature ci-dessous, sous leur nom corporatif par l'entremise de leurs représentants dûment autorisés à signer.

PONT-ROUGE, ce.21..ième jour du mois de septembre 1983.

<u>MATERIAUX DE CONSTRUCTION CANADA</u>	<u>SYNDICAT NATIONAL DES TRA-</u>
<u>LIMITEE</u>	<u>VAILLEURS DES PATES ET</u>
<u>BUILDING PRODUCTS OF CANADA</u>	<u>PAPIERS DE PONT-ROUGE INC.</u>
<u>LIMITED</u>	
<u>DIVISION DE PONT-ROUGE</u>	

_____	_____
_____	_____
<i>[Signature]</i>	<i>[Signature]</i>
<i>[Signature]</i>	<i>[Signature]</i>
_____	_____
_____	_____
_____	_____
_____	_____
_____	_____

Témoïn

Témoïn

_____	<i>[Signature]</i>
-------	--------------------

APPENDICE "A"

OCCUPATIONS					TAUX DE SALAIRE				
Classes	Entretien	Formage	Finition	Services	Taux en vigueur le:	Opération non continue		Opération continue	
						Echelle #1	Echelle #2	Echelle #3	
G	Mécanicien de machine fixe - classe I				1983-05-16	12.17	12.42	12.17	
					1984-01-01	12.77	13.02	12.77	
					1984-11-01	13.27	13.52	13.27	
	Chef d'équipe					1983-05-16	10.85	11.10	10.85
						1984-01-01	11.45	11.70	11.45
						1984-11-01	11.95	12.20	11.95
	Mécanicien de machine fixe - classe II					1983-05-16	10.40	10.65	10.40
						1984-01-01	11.00	11.25	11.00
						1984-11-01	11.50	11.75	11.50
	Mécanicien de machine fixe - classe III					1983-05-16	10.00	10.25	10.00
						1984-01-01	10.60	10.85	10.60
						1984-11-01	11.10	11.35	11.10
Homme de métier - classe IV					1983-05-16	10.50	10.75	10.50	
					1984-01-01	11.10	11.35	11.10	
					1984-11-01	11.60	11.85	11.60	
Homme de métier - classe III					1983-05-16	10.35	10.60	10.35	
					1984-01-01	10.95	11.20	10.95	
					1984-11-01	11.45	11.70	11.45	
		Opérateur de M/C Opérateur de raffineur			1983-05-16	9.75	10.00	9.75	
					1984-01-01	10.35	10.60	10.35	
					1984-11-01	10.85	11.10	10.85	

APPENDICE "A"

OCCUPATIONS					TAUX DE SALAIRE				
Classes	Entretien	Formage	Finition	Services	Taux en vigueur le:	Opération non continue		Opération continue	
						Echelle #1	Echelle #2	Echelle #3	
F	Homme de métier - classe II				1983-05-16	10.20	10.45	10.20	
					1984-01-01	10.80	11.05	10.80	
					1984-11-01	11.30	11.55	11.30	
			Opérateur de l'encartonneuse			1983-05-16	9.59	9.84	9.59
						1984-01-01	10.19	10.44	10.19
						1984-11-01	10.69	10.94	10.69
			Opérateur de la bouveteuse			1983-05-16	9.59	9.84	9.59
						1984-01-01	10.19	10.44	10.19
1984-11-01						10.69	10.94	10.69	
		Opérateur de la machine à peindre (1 ^{re} couche)			1983-05-16	9.59	9.84	9.59	
					1984-01-01	10.19	10.44	10.19	
					1984-11-01	10.69	10.94	10.69	

APPENDICE "A"

OCCUPATIONS					TAUX DE SALAIRE			
Classes	Entretien	Formage	Finition	Services	Taux en vigueur le:	Opération non continue		Opération continue
						Échelle #1	Échelles #2	Échelle #3
D	Homme de métier - classe 1				1983-05-16 1984-01-01 1984-11-01	10.00 10.60 11.10	10.25 10.85 11.35	10.00 10.60 11.10
		Opérateur de broyeur, 3 ^e opérateur de machine #2, stagiaires			1983-05-16 1984-01-01 1984-11-01	9.35 9.95 10.45	9.60 10.20 10.70	9.35 9.95 10.45
			opérateur de poinçonneuse		1983-05-16 1984-01-01 1984-11-01	9.35 9.95 10.45	9.60 10.20 10.70	9.35 9.95 10.45
			Opérateur de scie		1983-05-16 1984-01-01 1984-11-01	9.35 9.95 10.45	9.60 10.20 10.70	9.35 9.95 10.45

APPENDICE "A"

OCCUPATIONS					TAUX DE SALAIRE			
Classes	Entretien	Formage	Finition	Services	Taux en vigueur le:	Opération non continue		Opération continue
						Echelle #1	Echelle #2	Echelle #3
<u>C</u>	Apprenti				1983-05-16 1984-01-01 1984-11-01	9.80 10.40 10.90	10.05 10.65 11.15	9.80 10.40 10.90
		Nettoyeur	Opérateur de machine à planche d'appui manuelle Opérateur de la machine à emballer; Opérateur de scie à découper, Aide-opérateur de laminoir	Opérateur de chargeuse	1983-05-16 1984-01-01 1984-11-01	9.24 9.84 10.34	9.49 10.09 10.59	9.24 9.84 10.34
<u>B</u>			Trieur B I		1983-05-16 1984-01-01 1984-11-01	9.22 9.82 10.32	9.47 10.07 10.57	9.22 9.82 10.32
			Trieur		1983-05-16 1984-01-01 1984-11-01	9.14 9.74 10.24	9.39 9.99 10.49	9.14 9.74 10.24
<u>A</u>	Manoeuvre	Manoeuvre	Manoeuvre	Manoeuvre	1983-05-16 1984-01-01 1984-11-01	9.07 9.67 10.17	9.32 9.92 10.42	9.07 9.67 10.17

APPENDICE "A"

Les taux horaires de salaire effectif sont augmentés de la façon suivante :

1.- A partir du premier (1er) janvier 1984 = \$ 0.60

2.- A partir du premier (1er) novembre 1984 = \$ 0.50

APPENDICE "A"

1.- ECHELLE NO: -1- :

Cette échelle contient les taux horaires de salaire des occupations des salariés qui travaillent sur des cédules d'opération non continue; elle sert également de guide dans l'application de promotion, rétrogradation et de mise à pied.

2.- ECHELLE NO: -2- :

a.- Cette échelle contient les taux horaires de salaire des salariés des cédules à opération continue, lorsque celles-ci sont programmées sur des cédules d'opération non continue.

b.- Elle sert également pour le calcul de la rémunération des jours fériés payés et de tout autre congé payé. De plus, elle sert à déterminer la rémunération que reçoit un salarié dans les cas de maladie, accident ou accident du travail ainsi que dans l'application du programme des avantages sociaux pour tout salarié de l'opération continue.

3.- ECHELLE NO: -3- :

Cette échelle contient les taux horaires de salaire des salariés qui travaillent sur une cédule d'opération continue.

Elle sert également de guide dans l'application de promotion, de rétrogradation et de mise à pied pour les salariés qui travaillent sur les cédules d'opération continue.

Cette échelle sert de base pour le calcul du temps supplémentaire, alors que tous les autres bénéfices en 2-b) sont calculés suivant l'échelle no:

-2-.

APPENDICE "B"
CERTIFICAT D'ACCREDITATION

Le 24 mars 1944

Monsieur J.-Omer Picher
Secrétaire général
Syndicat National des Travailleurs
de la Pulpe et du Papier
Pont-Rouge,
Québec.-

Re: Building Products Ltd.
Division de Pont-Rouge
-et-
Le Syndicat National des
Travailleurs de la Pulpe et
du Papier, Inc.
Pont-Rouge.-

Cher Monsieur,

La Commission de Relations Ouvrières, lors de sa séance du vingt-trois (23) courant, a pris connaissance de votre requête du dix-huit (18) mars, par laquelle vous demandiez d'être reconnu "représentant" des salariés de la Building Products Ltd.

S'étant conformée aux dispositions du chapitre -162-A- des Statuts Refondus de Québec, -1941-, la Commission vient à la conclusion, après avoir établi que votre Association représentait la majorité requise, en vertu de l'article -4- de ladite loi, de reconnaître officiellement au sens de la Loi des Relations Ouvrières, le Syndicat National des Travailleurs de la Pulpe et du Papier de Pont-Rouge, Inc., comme "représentant" officiel des salariés de la Compagnie Building Products Ltd, Division de Pont-Rouge, aux fins de ladite loi.

.../2

Veillez agréer, cher Monsieur, l'expression de nos meilleurs sentiments.

Le Secrétaire.

Commission de Relations Ouvrières.

P.E. Bernier/T.

VRAIE COPIE

APPENDICE "B"

CERTIFICAT D'ACCREDITATION

COMMISSION DE RELATIONS OUVRIERES DE LA PROVINCE DE QUEBEC

Syndicat National des Travailleurs
de la Pulpe et du Papier, Inc.
Pont-Rouge, Qué.

REQUERANT

-et-

Building Products Ltd,
Division de Pont-Rouge,
Pont-Rouge, Qué.-

MISE EN CAUSE

DECISION

ATTENDU le certificat de reconnaissance syndicale émis le vingt-quatre (24) mars 1944, en faveur du Syndicat National des Travailleurs de la Pulpe et du Papier, Inc. comme représentant officiel des salariés de la Compagnie Building Products Ltd, Division de Pont-Rouge;

ATTENDU la requête en date du dix-neuf (19) septembre 1958, demandant d'exclure de l'unité de négociation la classification "watchman";

CONSIDERANT la convention collective de travail intervenue entre les parties en cause et par laquelle les parties s'entendent pour exclure la classification "watchman";

CONSIDERANT après étude faite par la Commission à sa séance tenue à Québec le dix (10) octobre 1958, qu'il y a lieu d'accorder cette demande;

CONSIDERANT les dispositions de la Loi des Relations Ouvrières:

POUR CES MOTIFS, la Commission DECIDE :

D'AVENER à toutes fins que de droit le certificat de reconnaissance syndicale émis le vingt-quatre (24) mars 1944, en ENLEVANT de l'unité de négociation la classification "watchman".

Le tout conformément aux dispositions de la Loi des Relations Ouvrières de la Province de Québec.

COMMISSION DE RELATIONS OUVRIERES
DE LA PROVINCE DE QUEBEC

Québec, le dix (10) octobre 1958.

Alfred Buissière LL.L/jc.

VRAIE COPIE

APPENDICE "B"

CERTIFICAT D'ACCREDITATION

COMMISSION DES RELATIONS DE TRAVAIL DU QUEBEC

Dossier : 39
Cas : 3103
R.P. : 2025

Syndicat National des Travailleurs des
Pâtes et Papiers de Pont-Rouge, Inc.
801, 4ième Rue
Limouilou, Qué.

-et-

Building Products of Canada Limited
Division de Pont-Rouge
Pont-Rouge, Qué.

REQUERANTS

Le Syndicat National des Travailleurs
de la Pulpe et du Papier Inc.
Pont-Rouge, Qué.

-et-

Building Products Ltd,
Division de Pont-Rouge,
Pont-Rouge, Qué.

INTIMES

DECISION

QUORUM : M. Le Juge Pierre Décary, vice-président.
Monsieur Marcel Forget, membre.
Monsieur J.-Eucher Corbeil, membre.

VU le certificat de reconnaissance syndicale émis le vingt-quatre (24) mars 1944, en faveur du Syndicat National des Travailleurs de la Pulpe et du Papier Inc., comme représentant officiel des salariés de la Compagnie Building Products Ltd, Division de Pont-Rouge;

VU l'amendement apporté audit certificat le dix (10) octobre 1958, enlevant de l'unité de négociation la classification "watchman;

VU la requête en amendement soumise par le Syndicat requérant en date du vingt et un (21) avril 1969 et reçue à la Commission le vingt-trois (23) du même mois, requête ayant pour objet de changer le nom de : Syndicat National des Travailleurs de la Pulpe et du Papier Inc., en celui de :

"SYNDICAT NATIONAL DES TRAVAILLEURS DES PATES ET PAPIERS DE PONT-ROUGE INC."

VU la requête en amendement soumise par l'Employeur en date du vingt-huit (28) avril 1969 et reçue à la Commission le cinq (5) mai 1969, requête ayant pour objet de changer son nom en celui de :

"BUILDING PRODUCTS OF CANADA LIMITED, DIVISION DE PONT-ROUGE".

CONSIDERANT qu'aucune opposition ne fut apportée à l'encontre desdites requêtes en amendement;

POUR CES MOTIFS, la Commission après avoir délibéré,

CHANGE partout où il se trouve au certificat et à son amendement, le nom de: Syndicat National des Travailleurs de la Pulpe et du Papier Inc. pour qu'il se lise désormais comme suit :

"SYNDICAT NATIONAL DES TRAVAILLEURS DES PATES ET PAPIERS DE PONT-ROUGE INC."

et le nom de: Building Products Ltd, Division de Pont-Rouge, pour que désormais
il se lise comme suit :

"BUILDING PRODUCTS OF CANADA LIMITED, DIVISION DE PONT-ROUGE".

Pour la Commission des Relations de
travail du Québec

PIERRE DECARY, J.C.P., vice-président.

MARCEL FORGET, membre.

J.-EUCHER CORBEIL, membre.

QUEBEC, le vingt-deux (22) mai 1969.

/lr.

VRAIE COPIE

APPENDICE "B"

CERTIFICAT D'ACCREDITATION

BUREAU DU COMMISSAIRE

GENERAL DU TRAVAIL

Dossier : Q-39-01

Affaire : QD-037-03-80

Québec, le 7 mai 1980.

PRESENT :

LE COMMISSAIRE GENERAL DU TRAVAIL

Adrien Plourde

Syndicat National des Travailleurs des
Pâtes et Papiers de Pont-Rouge Inc.

801, 41^{ème} Rue

Québec,

GLJ 2T7

ASSOCIATION ACCREDITEE

Matériaux de Construction Canada Limitée

Building Products of Canada Limited

Division de Pont-Rouge

Pont-Rouge, (Qué.)

G0A 2X0

(Auparavant : Building Products of

Canada Limited, Division de Pont-Rouge)

EMPLOYEUR

DECISION

En vertu d'une accréditation qui lui a été donnée le 10 octobre 1958, l'association accréditée est le représentant officiel des salariés de l'Employeur. Selon un amendement apporté à cette accréditation la classification "watchman" a été enlevée de l'unité de négociation le 10 octobre 1958.

Le 22 mai 1969 l'accréditation a de nouveau été modifiée en y changeant la désignation des parties. Le 28 mars 1980 les parties ont de nouveau demandé que l'accréditation soit modifiée en y changeant le nom de l'Employeur.

Comme la requête est conjointe il y a lieu d'y donner suite dans le sens indiqué.

En CONSEQUENCE, JE MODIFIE
l'accréditation en y changeant la désignation de l'Employeur en celle de :

"Matériaux de Construction Canada
Limitée
Building Products of Canada Limited,
Division de Pont-Rouge".

LE COMMISSAIRE GENERAL DU TRAVAIL,

Adrien Plourde

RK/gv.

COPIE CONFORME

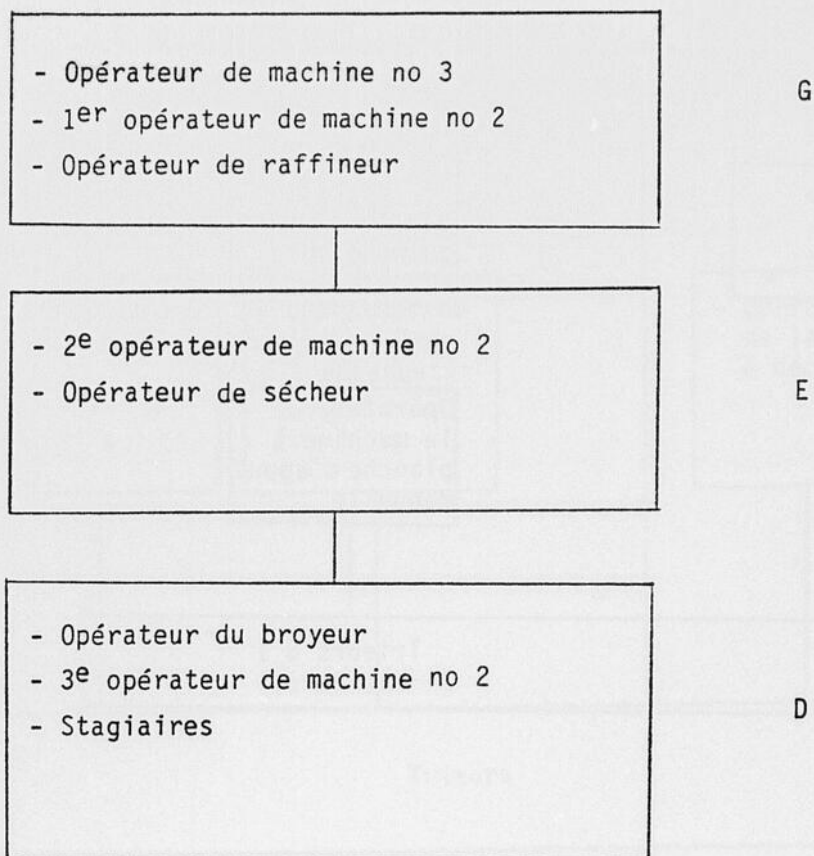
APPENDICE "C"

LIGNE DE PROMOTIONS

Les lignes de promotions sont définies et ce pour les fins de mouvements de main-d'oeuvre prévus à l'article 15 de la convention, dans les occupations où celles-ci sont établies.

FORMAGE

CLASSIFICATION

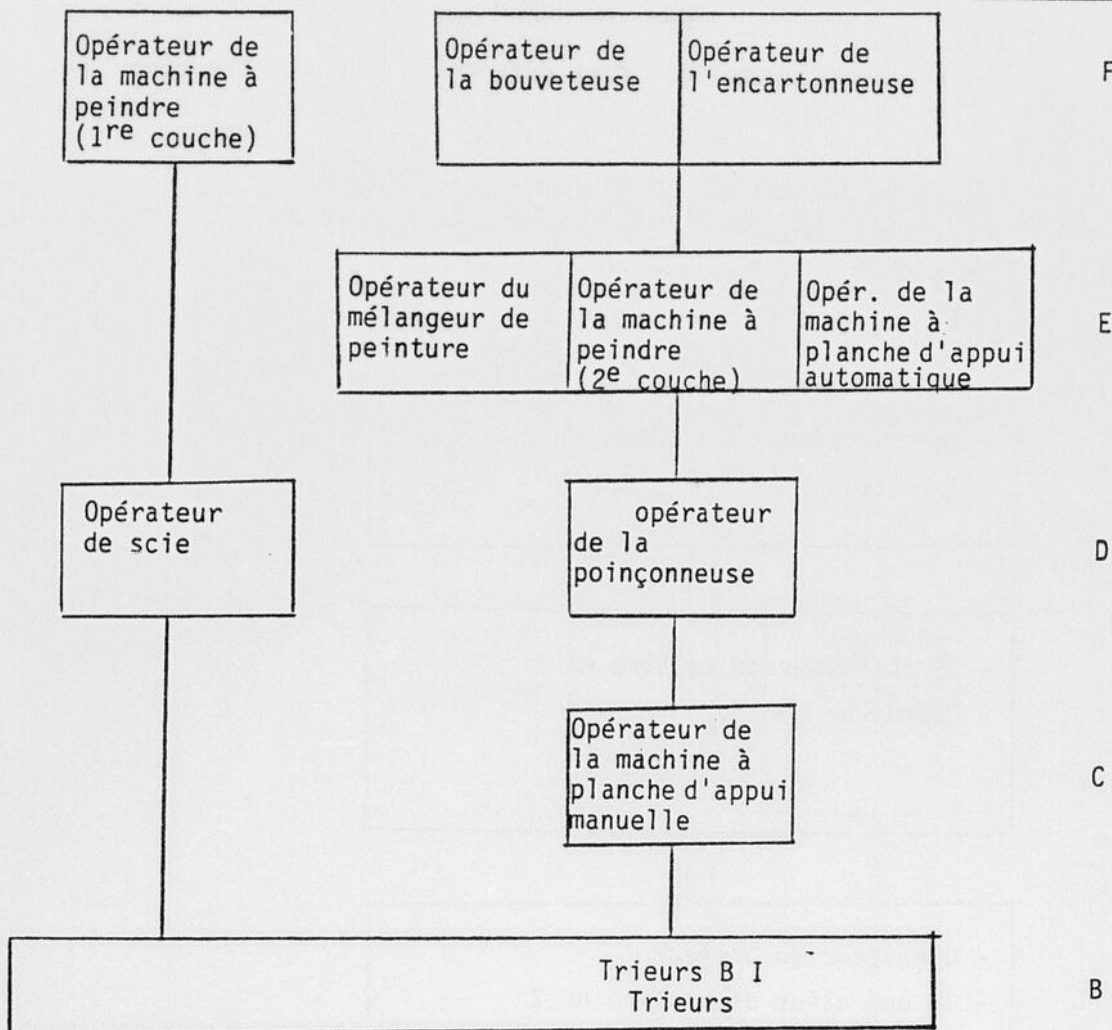


APPENDICE "C" (suite)

LIGNES DE PROMOTIONS

FINITION

CLASSIFICATION

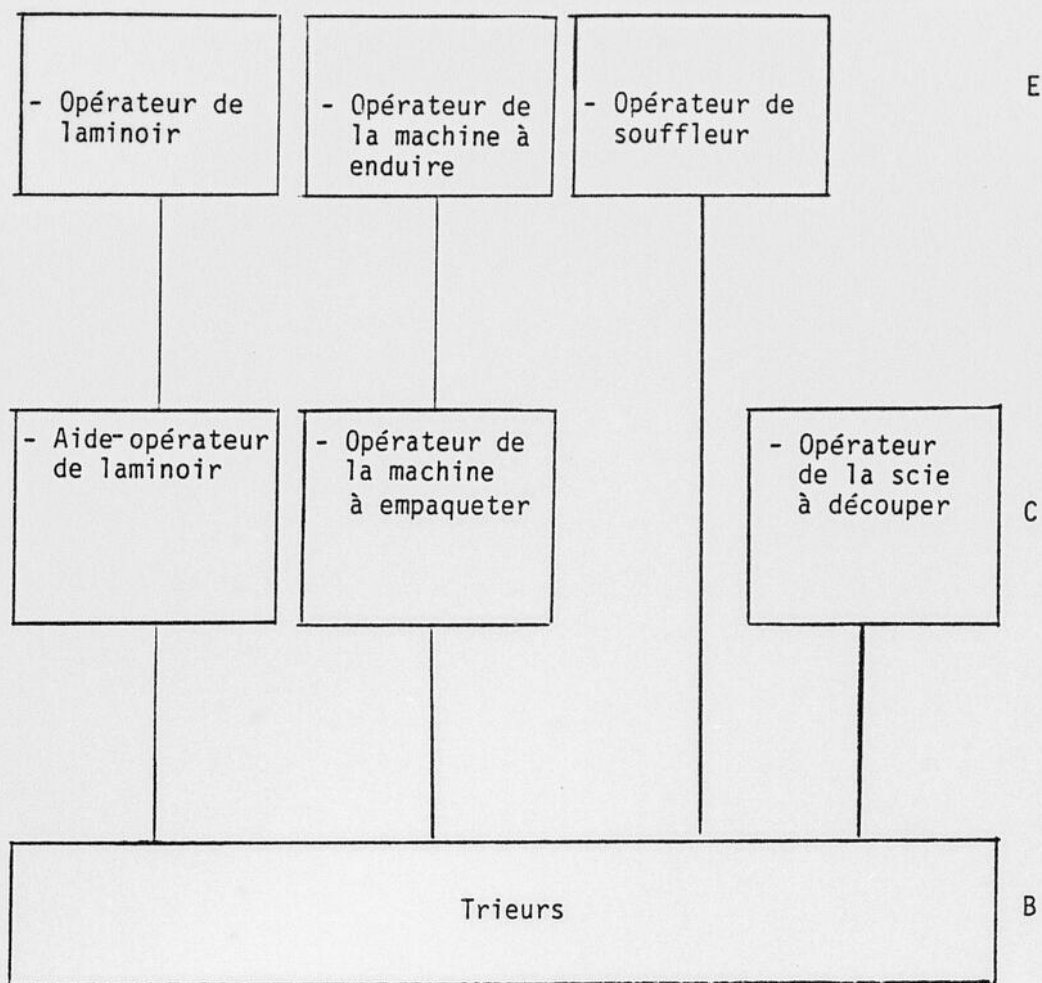


APPENDICE "C" (suite)

LIGNES DE PROMOTIONS

PLANCHE MURALE

CLASSIFICATION



40675

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 39-01
Date	Signature 82-08-30	Réception 82-10-14	Durée	Du	Au	Nombre de salariés régis par la convention collective

Association	Employeur
<input type="checkbox"/> Déposant Syndicat National des Travailleurs des Pâtes et Papiers de Pont-Rouge Inc.	<input type="checkbox"/> Déposant Matériaux de Construction Canada Limitée - Division de Pont-Rouge Pont-Rouge, Qc GOA 2X0

Unité de négociation

OBJET: Modification à la convention collective sur les articles suivants
1- Clause 20 - Primés
2- l'Appendice "A" - Taux de salaire

Région	03-03	Activité	XXXXX 2720-5	Affiliation	CSD(9)
--------	-------	----------	--------------	-------------	--------

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11

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

Remarques

DEPOSANT: X
Centrale des Syndicats Démocratiques
301, 41^{ème} Rue
Québec, Qc
GLJ 2T7
Att: M. Armand Frenette

Pour le commissaire général du travail	
Signature <i>Thérèse Demers</i>	Date 83-04-19

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

LETTRE D'ENTENTE DEPOSÉE

82 OCT 14 11 35

ENTRE:

MATÉRIAUX DE CONSTRUCTION
CANADA LIMITÉE

BUILDING PRODUCTS OF CANADA
LIMITED

DIVISION DE PONT-ROUGE

Pont-Rouge,
Comté de Portneuf, P.Q.

Ci-après appelée:

LA COMPAGNIE

ET:

SYNDICAT NATIONAL DES TRAVAILLEURS
DES PÂTES ET PAPIERS DE PONT-ROUGE
INC.

Pont-Rouge
Comté de Portneuf, P.Q.

Ci-après appelé:

LE SYNDICAT

La Compagnie et le Syndicat conviennent de modifier la Convention collective de travail intervenue le 12 juin 1981, de la façon suivante:

1^o L'Article 20.- Primes

20.02 La clause 20.02 est radiée de la Convention et remplacée par la clause suivante:

20.02 Prime de chef d'équipe

Un salarié travaillant comme chef d'équipe est payé vingt-trois cents (0.23\$) de l'heure de plus que le plus haut taux dans le département y compris dans le département des Bouilloires. Excepté dans le département de l'Entretien où il n'y a pas de prime, car celle-ci est intégrée aux taux de salaire prévus à l'appendice "A" de la Convention.

2^o Appendice "A"

Les taux de salaire pour les occupations du service de l'entretien changeront comme il est indiqué plus bas.

De plus, il y a un ajout qui figurera en tête de l'Appendice "A":

Chef d'équipe:

APPENDICE "A"

<u>OCCUPATIONS</u>		<u>TAUX DE SALAIRE</u>		
<u>CLASSES</u>	<u>ENTRETIEN</u>	<u>ECHELLE</u>	<u>ECHELLE</u>	<u>ECHELLE</u>
		<u>#1</u>	<u>#2</u>	<u>#3</u>
	Chef d'équipe	10.85\$	11.10\$	10.85\$
	Mécanicien Mach.Fixe II	10.40\$	10.65\$	10.40\$
<u>G</u>	Mécanicien Mach.Fixe III	10.00\$	10.25\$	10.00\$
	Homme de métier IV	10.50\$	10.75\$	10.50\$
	Homme de métier III	10.35\$	10.60\$	10.35\$
<u>F</u>	Hommes de métier II	10.20\$	10.45\$	10.20\$
<u>D</u>	Hommes de métier I	10.00\$	10.25\$	10.00\$
<u>C</u>	Apprenti	9.80\$	10.05\$	9.80\$


La présente entente fait partie de la Convention collective de travail intervenue entre la Compagnie et le Syndicat et a effet du 6 juin 1982 au 15 mai 1983.


EN FOI DE QUOI, les parties contractantes ont apposé leur signature ci-dessous, sous leur nom corporatif par l'entremise de leurs représentants dûment autorisés à signer.

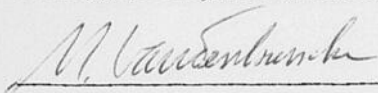
PONT-ROUGE, ce 30 jour du mois d'août 1982.

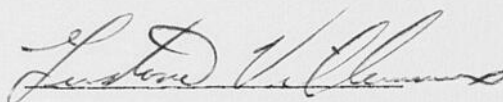
MATÉRIAUX DE CONSTRUCTION CANADA LIMITÉE

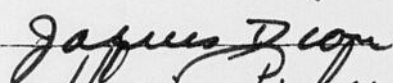

SYNDICAT NATIONAL DES
PÂTES ET PAPIERS DE
PONT-ROUGE INC.

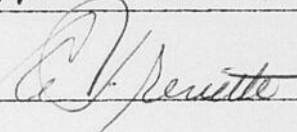












DÉPÔT

40675

Dépôt N°: 8 3 0 4 1 8 2

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 39-01
Date	Signature: 82-11-30	Réception: 82-12-10	Nombre de salariés régis par la convention collective

Association	Employeur
<input checked="" type="checkbox"/> Déposant Syndicat National des Travailleurs des Pâtes et Papiers de Pont-Rouge Inc.	<input type="checkbox"/> Déposant Matériaux de Construction Canada Limitée - Division Pont-Rouge Pont-Rouge, Qc GOA 2XNO

Unité de négociation

OBJET: Appendice "A" - Taux salaire pour mécanicien Mach fixe I

Région	03-03	Activité	2720-5	Affiliation	CSD(9)
--------	-------	----------	--------	-------------	--------

Votre dépôt n'est pas conforme sur le(s) point(s) suivant(s) et vous est par conséquent retourné:
 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11
 Voir au verso pour les codes

Remarques

DEPOSANT: X
Centrale des Syndicats Démocratiques
801, 41^{ème} Rue
Québec, Qc
G1J 2T7
Att: M. Armand Frenette

Pour le commissaire général du travail	
Signature	Date
<i>Thérèse Deneux</i>	83-04-19

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

LETTRE D'ENTENTE DÉPOSÉE

32 DEC 10 11 36

ENTRE:

MATÉRIAUX DE CONSTRUCTION
CANADA LIMITEE

BUILDING PRODUCTS OF CANADA
LIMITED

DIVISION DE PONT-ROUGE

Pont-Rouge,
Comté de Portneuf, P.Q.

Ci-après appelée:

LA COMPAGNIE

ET:

SYNDICAT NATIONAL DES TRAVAILLEURS
DES PÂTES ET PAPIERS DE PONT-ROUGE
INC.

Pont-Rouge
Comté de Portneuf, P.Q.

Ci-après appelé:

LE SYNDICAT

La Compagnie et le Syndicat conviennent de modifier la Convention collective de travail intervenue le 12 juin 1981, de la façon suivante.

1) Appendice "A"

Le taux de salaire et la classification qui suivent sont ajoutés à l'Appendice "A".

<u>CLASSES</u>	<u>ENTRETIEN</u>	<u>ECHELLE #1</u>	<u>ECHELLE #2</u>	<u>ECHELLE #3</u>
G	Mécanicien Mach.Fixe I	12.17\$	12.42\$	12.17\$


La présente entente fait partie de la Convention collective de travail
intervenue entre la Compagnie et le Syndicat et a effet du 28 novembre 1982
au 15 mai 1983.

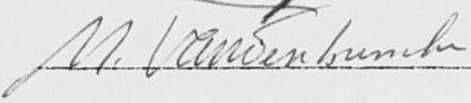
EN FOI DE QUOI, les parties contractantes ont apposé leur signature ci-dessous,
sous leur nom corporatif par l'entremise de leurs représentants dûment autorisés
à signer.

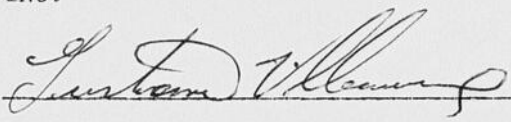
PONT-ROUGE, ce **30** jour du mois de novembre 1982.

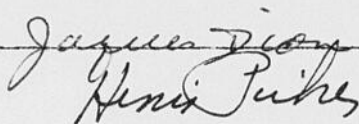
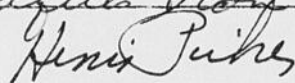
MATÉRIAUX DE CONSTRUCTION CANADA LIMITÉE

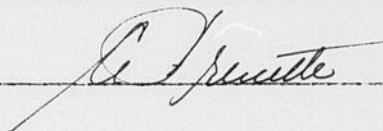
SYNDICAT NATIONAL DES TRAVAILLEURS
DE PÂTES ET PAPIERS DE PONT-ROUGE
INC.









DÉPÔT

40675

Dépôt N°: 8 2 0 6 2 2 8

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 checked="" type="checkbox"/> Renouveaulement	<input type="checkbox"/> Entente	<input type="checkbox"/> Autres	Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances	Q 39-01
Date	Signature 82-06-03	Réception 82-06-25	Durée	Du	Au	Nombre de salariés régis par la convention collective

Association	Employeur
<input checked="" type="checkbox"/> Déposant Syndicat National des Travailleurs des Pâtes et Papiers de Pont-Rouge Inc 801, 4 ^e Rue Québec, Qc G1J 2T7 Att: <u>M. Armand Frenette</u>	<input type="checkbox"/> Déposant Matériaux de Construction Canada Limitée-Building Products of Canada Limited, Div. de Pont-Rouge Pont-Rouge, Qc G0A 2X0

Unité de négociation

OBJET: RE: Article - Application du droit d'ancienneté - (Rétrogradation)

Région	03-03	Activité	2720 (5)	Affiliation	CSD(9)
---------------	-------	-----------------	----------	--------------------	--------

Votre dépôt n'est pas conforme sur le(s) point(s) suivant(s) et vous est par conséquent retourné
 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11
 Voir au verso pour les codes →

Remarques	
(This area contains faint, illegible text, likely bleed-through from the reverse side of the document.)	
Pour le commissaire général du travail	
Signature	Date
<i>Stéphane Davelos</i>	82-06-29

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

LETTRE D'ENTENTE DÉPOSÉE

ENTRE:

MATÉRIAUX DE CONSTRUCTION
CANADA LIMITÉE

BUILDING PRODUCTS OF CANADA
LIMITED

DIVISION DE PONT-ROUGE

Pont-Rouge,
Comté de Portneuf, P.Q.

Ci-après appelée:

LA COMPAGNIE

ET:

SYNDICAT NATIONAL DES TRAVAILLEURS
DES PÂTES ET PAPIERS DE PONT-ROUGE
INC.

Pont-Rouge
Comté de Portneuf, P.Q.

Ci-après appelé:

LE SYNDICAT

La Compagnie et le Syndicat conviennent de modifier la Convention collective de travail intervenue le 12 juin 1981 de la façon suivante:

Article 15.- Application du droit d'ancienneté

15.03 Rétrogradation

Paragraphe 2.- Avec Ligne de promotion

Biffer cette deuxième partie qui se lit comme ceci:

"Cependant, dans une telle occupation, les déplacements de main-d'oeuvre se font suivant l'ancienneté d'usine et les salariés ayant le plus d'ancienneté d'usine ont la préférence de demeurer dans leur occupation respective.


La présente entente fait partie intégrante de la Convention collective de travail intervenue entre la Compagnie et le Syndicat et a effet du 24 mai 1982 au 15 mai 1983.


EN FOI DE QUOI, les parties contractantes ont apposé leur signature ci-dessous, sous leur nom corporatif par l'entremise de leurs représentants dûment autorisés à signer.

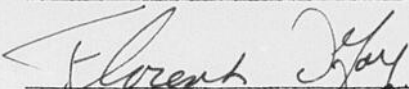
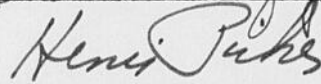
PONT-ROUGE, ce 3 jour du mois de juin 1982.

MATÉRIAUX DE CONSTRUCTION
CANADA LIMITÉE
DIVISION DE PONT-ROUGE

SYNDICAT NATIONAL DES
TRAVAILLEURS DES PÂTES
ET PAPIERS DE PONT-ROUGE
INC.





40675

DÉPÔT

85-05-15

Dépôt N°: 8 5 0 7 1 9 6

Je présente attestation de la Commission Générale du Travail a reçu
pour dépôt, suivant l'article 72 du code du travail, le document ci-dessous

Certificat accordé

Dépôt refusé 04067-5

Objet	<input type="checkbox"/> 1 ^{ère} convention <input checked="" type="checkbox"/> Renouvellement <input type="checkbox"/> Entente <input type="checkbox"/> Autres				Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances		Q 39-01
Date	Signature	Réception	Durée	Du	Au	Nombre de salariés régis par la convention collective	
85-07-09		85-07-10		85-05-16	87-05-15	164	

Association	Employeur
<input type="checkbox"/> Déposant SYNDICAT NATIONAL DES TRAVAILLEURS DES PATES ET PAPIERS DE PONT ROUGE INC.	<input type="checkbox"/> Déposant MATERIAUX DE CONSTRUCTION CANADA LIMITEE BUILDING PRODUCTS OF CANADA LIMITED DIVISION DE PONT ROUGE Pont Rouge, Qué. GOA 2X0
<input checked="" type="checkbox"/> Déposant, si autre que les parties CENTRALE DES SYNDICAT DEMOCRATIQUE 301, 4e Rue Québec G1J 2T7 att.: M. Armand Frenette.	Région <u>03-03</u> Activité <u>2720-05</u> Affiliation <u>05 CSD</u>

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

Remarques

Pour le commissaire général du travail	
Signature	Date
<i>Therese Demers</i>	85-07-11

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

RECHERCHE

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

INTERVENUE

3141 01 01

ENTRE:

MATÉRIAUX DE CONSTRUCTION
CANADA LIMITÉE

BUILDING PRODUCTS OF CANADA
LIMITED

DIVISION DE PONT-ROUGE

Pont-Rouge,
Comté de Portneuf, P.Q.
GOA 2X0

Ci-après appelée:

"LA COMPAGNIE"

ET:

SYNDICAT NATIONAL DES
TRAVAILLEURS DES PÂTES ET
PAPIERS DE PONT-ROUGE INC.

Pont-Rouge,
Comté de Portneuf, P.Q.
GOA 2X0

Ci-après appelé:

"LE SYNDICAT"

Le Syndicat est affilié à la:

CENTRALE DES SYNDICATS
DÉMOCRATIQUES,

Ci-après appelée:

"LA C.S.D."

'85 JUL 10 15:37

B.C.Q.T.
QUÉBEC

PAR MESSAGEUR

<u>INDEX</u>	<u>ARTICLE</u>	<u>PAGE</u>
Accréditation - Champ d'application -Embauchage	5.	4
Activités syndicales - Congés	6.	5
Ancienneté	14.	17
Application du droit d'ancienneté	15.	19
Arbitrage	12.	14
Avantages sociaux	28.	52
But de la convention	2.	1
Changements technologiques	27.	51
Charge de travail	29.	53
Comités	7.	6
Congé annuel payé	21.	40
Congé de deuil	23.	45
Contrats - sous-contrats	24.	48
Définitions	1.	1
Délégués de départements	9.	9
Droits de la Compagnie - Personnes hors de l'unité de négociation	4.	3
Durée de la convention	30.	54
Fonction de juré	25.	48
Heures régulières de travail	18.	27
Interprétation - Validité - Obligation	3	2
Jours fériés payés	22.	43

<u>INDEX (suite)</u>	<u>ARTICLE</u>	<u>PAGE</u>
Mesures disciplinaires - Non discrimination	13.	15
Perte de l'ancienneté	16.	24
Primes	20.	39
Règlements des griefs	11.	11
Rémunération - Salaire - Paie	17.	24
Représentants syndicaux	8.	9
Sécurité - Bien-être - Hygiène	26.	49
Sécurité syndicale	10.	10
Signature de la convention		55
Temps supplémentaire	19.	32

APPENDICE "A": Taux de salaires et occupations

APPENDICE "B": Accréditation

APPENDICE "C": Lignes de promotions

APPENDICE "D": Date d'embauche identique

ARTICLE 1.- DÉFINITIONS

1.01 Dans la présente convention collective de travail, les termes suivants signifient:

1.02 Compagnie:

Matériaux de Construction Canada Limitée, uniquement en ce qui concerne la division de Pont-Rouge.

1.03 Syndicat:

Le Syndicat National des Travailleurs des Pâtes et Papiers de Pont-Rouge, Inc. affilié à la Centrale des Syndicats Démocratiques.

1.04 Salarié:

Tout salarié qui, de par son occupation, fait partie de l'unité de négociation décrite dans le certificat d'accréditation, sous réserve des exceptions prévues à la clause 5.01 de la convention.

1.05 Chef d'équipe:

Tout salarié qui dirige ou surveille un ou plusieurs salariés, tout en exécutant un travail régi par le certificat d'accréditation; il n'a pas le pouvoir d'embaucher, de congédier ou d'imposer des mesures disciplinaires.

1.06 Taux de salaire effectif:

Le taux de salaire spécifié à l'appendice "A" de la convention.

1.07 Membre en règle du Syndicat:

Sans égard aux exigences de la constitution du Syndicat et pour les fins d'application de la clause 10.01, membre en règle du Syndicat signifie un salarié qui doit, comme condition d'embauchage et du maintien de son emploi, signer une carte d'adhésion au Syndicat.

ARTICLE 2.- BUT DE LA CONVENTION

2.01 Le but de la convention est de maintenir et promouvoir les bonnes relations qui existent entre la Compagnie, les salariés et le Syndicat, de manière à faciliter le règlement des mésententes qui peuvent surgir entre la Compagnie et les salariés régis par la convention.

ARTICLE 3.- INTERPRÉTATION-VALIDITÉ - OBLIGATION

3.01 Interprétation:

- 1.- L'emploi du genre masculin comprend et inclut le féminin en tenant compte du contexte et le singulier comprend le pluriel et vice versa.
- 2.- Les dispositions de la convention s'interprètent les unes par les autres.

3.02 Validité:

La nullité de l'une ou l'autre des dispositions de la convention par suite d'une loi ou arrêté ministériel applicable, fédéral ou provincial, ne peut affecter la validité des autres dispositions de cette convention.

La convention est alors interprétée de façon à la rendre conforme à la loi ou arrêté ministériel.

3.03 Obligation:

Le Syndicat et la Compagnie s'engagent, pour la durée de la convention, à ne recourir à aucune grève ou lock-out, mais à régler tout grief selon les dispositions de la convention.

3.04 Services essentiels:

Si le fonctionnement de l'usine venait à cesser pour quelque raison que ce soit, on maintiendra les biens de la Compagnie en condition de fonctionner en gardant au travail, si cela est requis, les mécaniciens de machines fixes et les salariés du service de protection contre les incendies.

3.05 Retour après absence:

Lorsqu'un salarié s'est absenté du travail, il doit, avant de reprendre le travail, aviser un contremaître au moins huit (8) heures avant le début de son équipe.

3.06 Absence pour cause de maladie ou accident:

Un salarié absent du travail pour cause de maladie ou d'accident doit, avant de se présenter au travail, produire une attestation d'un médecin ou de l'infirmière de l'usine spécifiant qu'il est apte à reprendre le travail. Cependant, si le médecin ou l'infirmière n'est pas disponible immédiatement, le salarié peut reprendre le travail et différer une telle formalité jusqu'à ce que l'infirmière ou un médecin soit disponible.

Toutefois, si l'obtention d'une telle attestation occasionne des déboursés au salarié, la Compagnie rembourse à ce salarié, les frais de médecin.

ARTICLE 4.- DROITS DE LA COMPAGNIE-PERSONNES HORS DE L'UNITÉ DE NÉGOCIATION

4.01 Droits de la Compagnie:

Le Syndicat reconnaît à la Compagnie le droit d'exploiter son usine et de conduire ses affaires, sujet aux dispositions de la présente convention. La Compagnie peut établir un règlement pour l'activité de son usine et la conduite de ses salariés, pourvu que tel règlement soit compatible avec la présente convention.

L'application et la sévérité des mesures disciplinaires demeurent sujettes à la procédure de règlement des griefs et d'arbitrage.

4.02 Personne hors de l'unité de négociation:

Les personnes hors de l'unité de négociation, celles qui font l'objet d'une exception en vertu de la clause 5.01 , **ainsi que tout salarié lorsqu'il remplace un contremaître**, ne peuvent accomplir aucun travail normalement fait par des salariés qui font partie de l'unité de négociation, sauf pour dépanner ou entraîner un salarié à l'occasion ou pour accomplir un travail de recherche.

4.03 La Compagnie affiche, dans chaque département, la liste de ses contremaîtres dont les salariés dépendent dans l'exécution de leur travail. Elle affiche également la nomination de tout nouveau contremaître dans chaque département.

ARTICLE 5.- ACCRÉDITATION-CHAMP D'APPLICATION-EMBAUCHAGE

5.01 Accréditation:

La Compagnie reconnaît le Syndicat comme le seul agent négociateur et le seul représentant de tous ses salariés visés par l'accréditation émise par le Service du Droit d'Association, Ministère du Travail et de la Main-d'oeuvre, à l'exception:

- a) des inspecteurs;
- b) des contremaîtres et des personnes travaillant à une position supérieure à celle de contremaître;
- c) des gardiens;
- d) des employés de bureau.

L'accréditation émise le vingt-quatre (24) mars 1944, amendée le dix (10) octobre 1958, amendée de nouveau le vingt-deux (22) mai 1969 et le sept (7) mai 1980, est reproduite à l'appendice "B" de la convention.

5.02 Champ d'application:

La convention s'applique à tous les salariés à l'emploi de la Compagnie visés par l'accréditation, sauf les exceptions citées à la clause 5.01.

5.03 Embauchage:

- 1.- Lors de l'embauchage de nouveaux salariés, la Compagnie se réserve le droit de choisir les candidats; la préférence est accordée aux résidents de Pont-Rouge.
- 2.- La Compagnie avise par écrit le Syndicat de la date et du nom des salariés embauchés, dans les quinze (15) jours de la date de l'embauchage.

ARTICLE 6.- ACTIVITÉS SYNDICALES-CONGÉS

6.01 Réunions:

La Compagnie accepte d'accorder un congé à un maximum de deux (2) salariés par département choisis par le Syndicat pour participer à des réunions de nature syndicale. Lors d'absence de salariés pour activités syndicales, la Compagnie paie à ces salariés leur salaire effectif, soit pour huit (8) heures ou douze (12) heures par jour, selon leur cédule régulière de travail, pour les jours où le salarié est programmé pour travailler et elle facture au Syndicat les montants ainsi versés.

Pour les fins d'application du présent paragraphe, les parties reconnaissent cinq (5) départements: entretien, formage, services, finition et planche murale.

6.02 Congé sans solde:

1.- La Compagnie convient d'accorder à un (1) salarié à la fois, un congé sans solde, demandé par écrit par le Syndicat, pour exercer une fonction syndicale à titre de représentant syndical. La période de congé sans solde peut être d'une durée maximum de six (6) mois.

2.- La Compagnie peut accorder à un salarié qui en fait la demande, un congé sans solde pour parfaire ses connaissances professionnelles en relation avec un travail accompli à l'usine.

3.- Durant son absence, le salarié continue à accumuler son ancienneté, mais n'a pas droit aux promotions qui pourraient se produire pendant son absence.

4.- Certificat de qualification:

Lorsqu'un salarié doit s'absenter de son travail pour aller subir des examens en vue d'obtenir un certificat en rapport avec les exigences mandatoires de sa fonction, il demande à la Compagnie la permission de s'absenter pour une période déterminée. S'il obtient la permission de la Compagnie de s'absenter à ces fins, le salarié est compensé de la perte de son salaire, à son taux de salaire effectif pour un maximum de huit (8) heures ou de douze (12) heures par jour, dépendant de sa cédule régulière de travail, pour la période dûment autorisée par la Compagnie.

De plus, la Compagnie défraie les coûts du certificat et de l'examen pour l'obtention des cartes ou certificats de mécaniciens de machines fixes ou de soudeurs à haute **pression**.

6.03 Assemblées:

Pour les salariés des équipes non rotatives, les assemblées de prévention d'accidents et de sécurité de la Compagnie sont tenues durant les heures régulières de travail. Il en va de même pour les salariés des équipes rotatives qui ne sont pas cédulées sur une cédule d'opération continue.

Pour les salariés des équipes rotatives cédulées sur une cédule d'opération continue, les assemblées de prévention d'accidents et de sécurité de la Compagnie sont tenues en dehors des heures régulières de travail.

Lorsqu'un salarié assiste à une telle assemblée, il est rémunéré à son taux de salaire effectif qui s'applique.

6.04 Tableau d'affichage:

La Compagnie met à la disposition exclusive du Syndicat, trois (3) tableaux d'affichage, **sur lesquels le Syndicat peut afficher toute communication à ses membres. Telle communication n'est pas dérogatoire envers la Compagnie.** Ces tableaux sont situés près de la sortie des salariés, des bouilloires et dans le département du formage.

ARTICLE 7.- COMITÉS

7.01 Comité syndical de griefs:

Le Comité syndical de griefs est composé de trois (3) représentants du Syndicat.

7.02 Comité syndical de négociation:

Le Comité syndical de négociation est composé de cinq (5) représentants du Syndicat.

7.03 Comité conjoint:

Le Comité conjoint est composé de cinq (5) représentants du Syndicat et cinq (5) représentants de la Compagnie.

7.04 Comité santé et sécurité au travail:

Ce Comité est composé de trois (3) représentants du Syndicat et de trois (3) représentants de la Compagnie.

7.05 Reconnaissance:

La Compagnie reconnaît les Comités établis par cet article et reconnaît également les salariés désignés par le Syndicat pour siéger sur tels Comités.

Les salariés désignés par le Syndicat, sur chaque Comité, doivent avoir leur ancienneté et, à l'exception du président du Syndicat, doivent être de départements différents.

Le Syndicat convient de communiquer par écrit à la Compagnie le nom de ses dirigeants et de ses représentants sur les divers Comités.

7.06 Réunions:

1.- Le Comité de griefs se réunit tel que prévu par la procédure de règlement de griefs.

2.- Le Comité syndical de négociation se réunit avec la partie patronale sur demande de l'une ou l'autre des parties, à la date convenue.

3.- Le Comité conjoint se réunit au moins une (1) fois par mois, normalement le troisième (3^e) mercredi de chaque mois, pour discuter de questions **relatives aux conditions de travail prévues ou non dans la convention**, de la bonne tenue de l'usine et de tout autre sujet convenu. Des réunions spéciales peuvent être tenues **sur demande de l'une ou l'autre des parties**. De telles réunions doivent avoir lieu dans les cinq (5) jours ouvrables de la demande.

4.- a) Le Comité santé et sécurité au travail se réunit au moins une fois par mois. Des réunions spéciales peuvent être tenues sur demande de l'une ou de l'autre des parties. De telles réunions doivent avoir lieu dans les cinq (5) jours ouvrables de la demande.

b) Ce Comité veille à examiner les problèmes de sécurité, de prévention des accidents du travail ou de tout ce qui porte atteinte à la santé et à la sécurité du salarié.

7.06 Réunions: (suite)

- c) Les représentants du Syndicat membres du Comité santé et sécurité au travail, peuvent s'absenter de leur travail, sans réduction de traitement pour faire enquête sur tout problème de santé et sécurité pourvu qu'ils aient obtenu la permission de leur contremaître ou superviseur avant de quitter leur travail. Cette permission ne leur est pas indûment refusée ou retardée. Il y a exception pour le représentant à la prévention ou son remplaçant qui lui avise son contremaître ou superviseur et ce jusqu'au maximum d'heures par semaine prévu par la loi ou les règlements.
- d) L'inspection des lieux de travail est faite par un ou des membres du Comité de santé et sécurité et ce au moins avant chaque réunion mensuelle.
- e) L'Employeur doit donner suite aux recommandations du comité dans les délais fixés par le comité.

7.07 Rémunération:

- a) Tout salarié qui participe à une réunion de Comités, à titre de délégué, est rémunéré suivant les dispositions de la présente convention, pourvu que la Compagnie participe à cette réunion.
- b) La Compagnie accepte que les représentants syndicaux siégeant sur les différents Comités reconnus à l'article 7, soient libérés une (1) heure avant la tenue de chaque réunion et rémunérés suivant les dispositions de la présente convention.

7.08 Procès verbal:

Un représentant de la Compagnie dresse le procès-verbal de chaque réunion du Comité conjoint **et du Comité santé et sécurité au travail** et en remet un exemplaire à chacun des membres du comité **ainsi qu'au président du Syndicat.**

ARTICLE 8.- REPRÉSENTANTS SYNDICAUX

8.01 Représentant syndical:

Si le Syndicat requiert les services d'un représentant syndical (C.S.D.), le directeur de l'usine ou son représentant autorisé doit le recevoir sur rendez-vous dans les trois (3) jours de la demande et celui-ci doit fournir au représentant syndical toutes les informations pertinentes concernant l'application de la convention.

ARTICLE 9.- DÉLÉGUÉS DE DÉPARTEMENT

9.01 Reconnaissance:

La Compagnie reconnaît au Syndicat le droit de désigner parmi ses salariés qui ont acquis leur ancienneté, les délégués de département choisis parmi les salariés des départements concernés. Le Syndicat avise la Compagnie, par écrit, du nom de ces délégués de département. Les délégués de département sont désignés par le Syndicat à raison d'un (1) par contremaître ou par superviseur s'il n'y a pas de contremaître.

9.02 1.- Les délégués de département, les membres de Comités et les officiers syndicaux peuvent s'absenter de leur travail, sans perte de salaire, pour s'occuper des griefs des salariés ou d'autres affaires syndicales sur la propriété de la Compagnie, pourvu qu'ils aient obtenu la permission de leur contremaître ou superviseur avant de quitter leur travail. Cette autorisation ne leur est pas indûment refusée ou retardée.

2.- Les délégués de département, les membres de Comités et les officiers syndicaux peuvent entrer à l'usine pour exercer leur fonction lorsqu'ils ne sont pas au travail, ils doivent aviser le contremaître de leur présence et porter l'équipement de sécurité.

9.03 Droit du salarié:

La nomination des délégués de département n'a pas pour effet de priver les salariés de leurs droits de discuter de leurs problèmes avec leur contremaître ou superviseur.

ARTICLE 10.-SÉCURITÉ SYNDICALE

10.01 Adhésion syndicale:

Tout salarié, à l'emploi de la Compagnie, doit comme condition d'embauchage et du maintien de son emploi, devenir membre en règle du Syndicat pour toute la durée de la convention; et en conséquence, la Compagnie est tenue de ne garder à son emploi que des salariés membres en règle du Syndicat.

10.02 Précompte:

- 1.- La Compagnie retient sur la paie hebdomadaire de chaque salarié, un montant équivalant à la cotisation syndicale, tel qu'établi par résolution du Syndicat et dont copie certifiée conforme est remise à la Compagnie.
- 2.- La Compagnie remet l'argent ainsi perçu à la fin de chaque semaine, par chèque payable au Syndicat et adressé au trésorier, accompagné d'une liste des salariés indiquant les sommes perçues de chacun d'eux et les renseignements ci-après énumérés: leur nom et prénom, la date d'embauchage des nouveaux salariés, de mise à pied, de rappel, d'absence et de départ.
- 3.- Si le montant de la cotisation syndicale est modifié, la Compagnie déduit le nouveau montant, deux (2) semaines après la réception de l'avis écrit du Syndicat.

10.03 Sollicitation - Propagande:

Il n'y aura ni sollicitation, ni activité de propagande syndicale pendant les heures de travail ou sur les lieux de l'usine sans autorisation de la direction.

Une telle disposition n'a pas pour effet d'empêcher, les officiers du Syndicat et les délégués de département, d'accomplir leur fonction syndicale.

ARTICLE 11.- RÈGLEMENT DES GRIEFS

11.01 But et définition:

- 1.- C'est le ferme désir des parties de régler équitablement et dans le plus bref délai possible, tout grief pouvant survenir au cours de la durée de la convention.
- 2.- Un grief est une mésentente relative à l'interprétation ou à l'application de la présente convention collective de travail.
- 3.- Aux fins de l'application de la présente convention, le samedi, le dimanche ainsi que les jours fériés ne sont pas considérés comme des jours ouvrables. Ceci s'applique à tous les salariés quelle que soit leur cédule de travail.

11.02 Tout grief est traité selon la procédure ci-après déterminée:

1.- Première (1re) étape:

Tout salarié, accompagné d'un délégué de département ou d'un représentant syndical, peut soumettre un grief par écrit au contremaître ou à son représentant autorisé, dans les dix (10) jours ouvrables de l'incident qui a donné lieu au grief.

Lors de la soumission du grief, il peut y avoir discussion du grief entre le salarié concerné, le délégué de département ou le représentant syndical et le contremaître ou son représentant autorisé.

Le délai de dix (10) jours ouvrables peut être prolongé à vingt (20) jours ouvrables pour un salarié qui est absent au moment de l'incident, soit pour vacances, maladie, accident ou pour un salarié qui peut démontrer qu'il lui a été impossible de prendre connaissance de l'incident qui a donné lieu au grief dans ledit délai de dix (10) jours ouvrables.

Le contremaître ou son représentant autorisé, doit rendre sa décision par écrit au salarié concerné et au délégué de département ou au représentant syndical selon le cas, dans les cinq (5) jours ouvrables suivant la soumission du grief au contremaître ou à son représentant autorisé.

2.- Deuxième (2e) étape:

À défaut de règlement à la première (1^{re}) étape le salarié concerné, accompagné de son délégué de département ou d'un représentant syndical peut soumettre le grief au superviseur ou à son représentant autorisé, dans les cinq (5) jours ouvrables suivant la réponse du contremaître ou de son représentant autorisé, ou à défaut de réponse, à l'expiration des cinq (5) jours qu'il avait pour rendre sa décision.

Lors de la soumission du grief à la deuxième (2^e) étape, il peut y avoir discussion entre le salarié concerné, le délégué de département ou le représentant syndical, le superviseur et le contremaître ou leurs représentants autorisés.

Le superviseur ou son représentant autorisé doit rendre sa décision, par écrit, au salarié concerné et au délégué de département ou au représentant syndical selon le cas, dans les cinq (5) jours ouvrables suivant la soumission du grief au superviseur ou à son représentant autorisé.

3.- Troisième (3e) étape:

À défaut de règlement à la deuxième étape, le Syndicat peut soumettre le grief au directeur de l'usine ou à son représentant autorisé dans les cinq (5) jours ouvrables suivant la réponse du superviseur ou de son représentant autorisé, ou à défaut de réponse, à l'expiration des cinq (5) jours qu'il avait pour rendre sa décision.

Lors de la soumission du grief à la troisième (3^e) étape il peut y avoir discussion entre le Comité syndical de griefs, le salarié concerné et le directeur de l'usine, le superviseur, le surintendant et le contremaître ou leurs représentants autorisés.

Le directeur de l'usine ou son représentant autorisé doit rendre sa décision, par écrit, au salarié concerné et au Syndicat, dans les cinq (5) jours ouvrables suivant la réception du grief par le directeur de l'usine.

11.03 Grief collectif:

Le Syndicat peut faire un grief collectif, lorsqu'un grief affecte plusieurs salariés ou lorsqu'il existe des griefs de même nature; tel grief est soumis à la deuxième (2^e) étape dans les dix (10) jours ouvrables de l'incident qui a donné lieu au grief collectif.

11.04 Recours:

Le Syndicat peut exercer tous les recours que la convention accorde à tout salarié et intervenir au lieu et place du salarié à toute étape du règlement des griefs.

11.05 1.- Entente:

Si l'une des parties l'exige, le règlement d'un grief peut faire l'objet d'une entente écrite.

2.- Précédent:

Le règlement d'un grief quelconque ne peut être interprété comme établissant une politique de la Compagnie ou du Syndicat.

11.06 1.- Le grief qui n'est pas réglé à la **troisième (3^e)** étape peut être déferé à l'arbitrage, par l'une ou l'autre des parties, dans les vingt (20) jours **ouvrables** suivant **la réponse du directeur de l'usine ou de son représentant autorisé, ou de l'expiration du délai qu'il avait pour rendre sa décision et ce suivant la première éventualité.**

2.- Dans les délais prévus au sous paragraphe 1.-, l'une ou l'autre des parties peut demander une réunion entre le Comité syndical de griefs, le contremaître, le superviseur, le surintendant, et le directeur de l'usine ou leurs représentants autorisés, à laquelle peuvent assister le représentant de la Centrale des Syndicats Démocratiques et un représentant du Service des Ressources Humaines de la Compagnie. Le salarié concerné doit participer à la réunion si l'une ou l'autre des parties le requiert.

ARTICLE 12.- ARBITRAGE

12.01 Arbitrage:

- 1.- À défaut d'entente écrite, l'une ou l'autre des parties peut, par un avis écrit, déféré le grief à l'arbitrage tel que prévu à 11.06 paragraphe 1.-.
- 2.- Les parties peuvent s'entendre sur le choix d'un arbitre; à défaut d'entente, l'arbitre est nommé selon les dispositions du Code du travail.
- 3.- La partie qui fait la demande d'un arbitre doit informer par écrit et promptement l'autre partie.

12.02 Pouvoirs de l'arbitre:

- 1.- a) L'arbitre est le maître des règles de preuve et de procédure lors de l'audition d'un grief.
b) L'arbitre a le pouvoir de confirmer la décision de la Compagnie conforme aux dispositions de la convention ou d'annuler la décision de la Compagnie non conforme aux dispositions de la convention. Si l'incident qui a été la cause du grief, entraîne au salarié une perte ou une privation de droits, de salaire ou d'avantages pécuniaires prévus à la convention, l'arbitre peut ordonner que telle perte ou privation lui soit remboursée en tout ou en partie **avec ou sans intérêt au taux légal en vigueur au moment de la décision de l'arbitre.**
- 2.- Dans le cas de mesures disciplinaires, l'arbitre a le pouvoir de confirmer ou d'annuler la décision de la Compagnie ou de lui substituer celle qui lui semble juste et équitable dans les circonstances et ordonner la réintégration du salarié dans tous ses droits et privilèges avec remboursement en tout ou en partie ou sans remboursement du salaire perdu **avec ou sans intérêt au taux légal en vigueur au moment de la décision de l'arbitre.**
- 3.- Les pouvoirs de l'arbitre sont limités à décider de griefs au sens de la convention. L'arbitre n'a cependant pas le pouvoir d'ajouter, de soustraire ou d'amender aucune disposition de cette convention.

12.03 Qualification de l'arbitre:

Toute personne qui a participé à une tentative de règlement du grief en question, ne peut être choisie comme arbitre.

12.04 Sentence arbitrale:

1.- La décision de l'arbitre est finale et lie les deux (2) parties à cette convention, de même que tout salarié qui y est assujetti. Cette sentence prend effet dans les quatorze (14) jours de sa signification aux parties.

2.- La décision de l'arbitre est communiquée par écrit aux parties dans les trente (30) jours qui suivent l'audition du grief. Cependant, la décision de l'arbitre n'est pas annulée pour la seule raison qu'elle est rendue après l'expiration du délai prévu.

12.05 Frais et honoraires d'arbitrage:

La Compagnie d'une part et le Syndicat d'autre part assument leurs propres frais d'arbitrage; cependant, les deux (2) parties défraient à parts égales les honoraires et dépenses de l'arbitre.

12.06 Délais:

Les délais ci-haut mentionnés peuvent être prolongés d'un commun accord.

ARTICLE 13.- MESURES DISCIPLINAIRES - NON DISCRIMINATION

13.01 Le droit:

1.- La Compagnie peut réprimander, suspendre ou congédier tout salarié pour une cause juste et suffisante. Elle doit fournir, par écrit, au salarié concerné et au Syndicat, toutes les raisons qui motivent une sanction de cette nature.

Cependant, lors de l'audition d'un grief devant l'arbitre, le fardeau de la preuve incombe à la Compagnie.

2.- Toute sanction imposée pour infraction, y compris la sévérité de la sanction, peut être soumise à la procédure de règlement des griefs et à l'arbitrage. Il en est de même pour toute discrimination contre un salarié dans l'application de cette convention.

13.02 Prescription de droit:

Toute mesure disciplinaire ou manquement enregistré (e) au dossier du salarié doit être automatiquement effacé (e) du dossier du salarié après douze (12) mois de l'événement qui a donné naissance à la mesure disciplinaire ou à un tel manquement. De plus, une telle mesure disciplinaire ou un tel manquement effacé (e) du dossier ne peut être invoqué (e) contre un salarié dans l'exercice de ses droits ou devant l'arbitre de griefs.

13.03 Imposition de mesures disciplinaires:

Les mesures disciplinaires sont appliquées selon la gravité ou la fréquence des offenses et prennent forme de: la réprimande verbale, la réprimande écrite, la suspension, le congédiement.

13.04 Avis d'imposition de mesures disciplinaires:

Lorsque le Syndicat le demande, la Compagnie lui fournit les raisons motivant toute mesure disciplinaire qu'elle impose.

13.05 Signature d'un cas disciplinaire:

Si un salarié signe un document touchant un cas disciplinaire, il le fait seulement pour reconnaître le fait qu'il en est ainsi informé, et sa signature ne peut être interprétée comme un aveu de culpabilité.

13.06 Dossier du salarié:

Un salarié qui a été l'objet d'une mesure disciplinaire ou avertissement écrit peut consulter son dossier au bout de douze (12) mois, pour s'assurer que telle mesure disciplinaire ou avertissement a été rayé (e) du dossier. Il peut, s'il le désire, se faire accompagner d'un officier du Syndicat.

13.07 Droit du salarié:

Tout salarié a le droit de discuter de n'importe lequel sujet avec les représentants de la direction de la Compagnie.

13.08 Non discrimination:

La Compagnie et le Syndicat conviennent qu'aucune discrimination n'est exercée contre un salarié à cause de sa race, de sa nationalité, de son sexe, de sa langue, de sa religion, de son origine, de son âge, de son statut syndical ou social et de son appartenance politique.

ARTICLE 14.- ANCIENNETÉ

14.01 Définitions:

1.- Ancienneté d'usine:

L'ancienneté d'usine signifie la durée d'emploi d'un salarié pour la Compagnie, sujet aux conditions spécifiées à la clause 14.02-1.-.

2.- Ancienneté départementale:

L'ancienneté départementale signifie les périodes de temps pendant lesquelles un salarié est assigné à un travail dans le département où il travaille de façon permanente.

3.- Ancienneté d'occupation:

L'ancienneté d'occupation signifie la période de temps pendant laquelle un salarié est assigné à une occupation dans un département.

14.02 Acquisition de l'ancienneté:

1.- a) Un salarié acquiert son ancienneté d'usine après avoir accompli quatre cents (400) heures de travail pour la Compagnie dans une période de douze (12) mois consécutifs. À ce moment, son ancienneté est reconnue rétroactivement à partir de la date de son embauchage.

b) **Pour déterminer le rang d'ancienneté d'usine de plusieurs salariés embauchés le même jour, le numéro donné au salarié à l'embauche servira à déterminer son rang d'ancienneté. Le plus petit numéro indiquant la plus grande ancienneté d'usine.**

2.- La Compagnie ne peut se prévaloir du paragraphe a) précédant pour mettre à pied des salariés à l'essai, à la seule fin de les empêcher d'acquérir leur ancienneté.

3.- Un salarié à l'essai est régi par les dispositions de la convention. Cependant, ni le Syndicat, ni le salarié à l'essai ne peut formuler un grief dans les cas de: congédiement, mise à pied, non rappel à la suite d'une mise à pied ou de changement d'occupation, pourvu que ce droit ne soit pas exercé à cause de ses activités syndicales.

14.02 Acquisition de l'ancienneté: (suite)

4.- Salarié à l'essai:

Un salarié est considéré "salarié à l'essai", pendant qu'il accomplit ses quatre cents (400) heures de travail pour la Compagnie et qu'il n'a pas acquis son ancienneté d'usine au sens du paragraphe 1.- ci-dessus.

5.- Étudiants:

La Compagnie peut embaucher des étudiants lorsque tous les salariés travaillent à l'usine et qu'aucun ne soit en mise à pied.

Toutes les dispositions de la convention s'appliquent à l'étudiant, sauf qu'il n'acquiert pas d'ancienneté au sens de la convention (clause 14.02-1.-).

Cependant, lorsqu'un étudiant avise la Compagnie de son désir de quitter ses études et d'être embauché à titre de salarié, il peut acquérir son ancienneté au sens de la convention. Son ancienneté est alors reconnue rétroactivement à la date où il a avisé la Compagnie de son désir d'être embauché à titre de salarié.

14.03 1.- Accumulation de l'ancienneté:

Tout salarié, régi par la convention, continue d'accumuler son ancienneté pour tout le temps qu'il est à l'emploi de la Compagnie et jusqu'au moment où il la perd en vertu de la présente convention.

2.- Genre d'ancienneté:

Un salarié peut, selon le cas, accumuler de l'ancienneté d'usine, départementale ou d'occupation.

3.- Déplacement à une fonction hors de l'unité de négociation:

Un salarié peut occuper de façon cumulative une occupation à l'extérieur de l'unité de négociation, pour une période ne dépassant pas trois (3) mois, après quoi, ledit salarié perd tous ses droits d'ancienneté et privilèges prévus par la convention collective de travail.

14.03 Déplacement à une fonction hors de l'unité de négociation:

3.- (suite)

Trente (30) jours après la signature de la convention, les personnes qui exercent une occupation hors de l'unité de négociation n'ont plus le droit de la réintégrer.

Une telle disposition ne s'applique pas aux remplaçants gardiens.

14.04 Liste d'ancienneté:

- a) La Compagnie établit la liste d'ancienneté au trente et un (31) décembre de l'année précédente.
- b) La liste contient, par ordre d'ancienneté d'usine: le nom, le prénom, la date d'embauchage, la classification, l'ancienneté d'occupation, l'ancienneté départementale et l'ancienneté d'usine de tous les salariés.
- c) La Compagnie doit, avant le premier (1^{er}) avril de chaque année, remettre au Syndicat et afficher d'une façon permanente dans un seul endroit, la liste d'ancienneté. Cette liste doit aussi être affichée dans chaque département pendant au moins un (1) mois. Le salarié ou le Syndicat peut contester la liste d'ancienneté dans les trente (30) jours de calendrier de l'affichage, selon la procédure de règlement de griefs.
- d) Date d'embauche identique:

Le rang d'ancienneté d'usine, des salariés embauchés le même jour est établi par le chiffre qui précède le nom du salarié sur la liste qui figure à l'Appendice D lequel fait partie intégrante de la convention.

ARTICLE 15.- APPLICATION DU DROIT D'ANCIENNETÉ

15.01 Promotion:

1.- Définition:

Promotion signifie l'avancement à une occupation comportant un taux de paie supérieur, tel qu'inscrit à l'appendice "A".

15.01 Promotion: (suite)

2.- Avec ligne de promotion:

Les promotions se font suivant la ligne de promotion établie pour le département concerné, tel que convenu entre la Compagnie et le Syndicat. Le salarié ayant le plus d'ancienneté d'occupation bénéficie d'une période d'entraînement de trente (30) jours de travail, s'il oeuvre sur un horaire de huit (8) heures, et de vingt (20) jours de travail, s'il oeuvre sur un horaire de douze (12) heures.

Les lignes de promotion apparaissent à l'appendice "C" de la convention lequel fait partie intégrante de la convention.

3.- Sans ligne de promotion:

- a) Dans tous les cas, la promotion d'un salarié dépend de l'ancienneté d'usine ainsi que de l'évaluation des salariés postulants faite par l'entremise des critères établis en fonction des exigences normales de la tâche à accomplir.
- b) Le salarié promu bénéficie d'une période d'entraînement de trente (30) jours de travail, s'il oeuvre sur un horaire de huit (8) heures et vingt (20) jours de travail s'il oeuvre sur un horaire de douze (12) heures.

4.- Essai:

Si après la période d'essai, tel que prévu aux paragraphes 2 et 3 ci-dessus, le salarié ne peut remplir les exigences normales de l'occupation, il est réintégré à son ancienne occupation, sans que son ancienneté ne soit affectée et la Compagnie procède à un nouvel affichage.

5.- Refus de promotion:

- a) Le refus d'une promotion permanente n'enlève pas à un salarié le droit d'être considéré lors d'une autre promotion, mais celui qui a accepté a la préférence pour une promotion subséquente.
- b) Si un salarié refuse une promotion temporaire de cinq (5) semaines ou moins, il conserve ses droits d'ancienneté. Cependant, un salarié qui a moins d'ancienneté et qui a accepté cette promotion acquiert la préférence pour cette promotion temporaire, même s'il a repris son travail régulier.

15.02 Occupation vacante ou occupation nouvelle:

1.- Affichage:

a) Lorsqu'une occupation de base dans une ligne de promotion ou qu'une occupation autre que celle de manoeuvre où il n'y a pas de ligne de promotion est vacante **ou qu'une occupation est nouvelle**, telle occupation est affichée pendant dix (10) jours de calendrier. Pendant la période d'affichage, le salarié désireux d'obtenir l'occupation doit postuler par écrit sur des formules fournies par la Compagnie.

b) **La Compagnie fait parvenir à tout salarié absent du travail au moment de l'affichage, une copie de l'avis affiché et ce, par poste certifiée.**

2.- A la fin de la période d'affichage, l'occupation est accordée dépendant de l'ancienneté d'usine et de l'évaluation des salariés postulants faite par l'entremise des critères établis en fonction des exigences normales de la tâche à accomplir.

Sur demande du Syndicat ou d'un salarié, l'évaluation est revue conjointement par un représentant de la Compagnie et le président du Syndicat en présence du salarié concerné.

À défaut d'entente, l'une ou l'autre des parties peut référer le cas à l'arbitre suivant les dispositions de la convention.

3.- Remplacement temporaire:

Une occupation vacante de façon temporaire (durée d'environ un (1) mois) dans une ligne de promotion est remplie par promotion, selon l'ancienneté d'occupation, parmi les salariés au travail dans la même équipe, sauf que si cela n'est pas possible, elle l'est par un salarié d'une autre équipe dans le même département ou en dernier lieu par un **manoeuvre** ayant le plus d'ancienneté d'usine capable de remplir les exigences normales de la tâche.

4.- Information:

Tous les salariés qui font application pour les occupations affichées, sont informés s'ils ne sont pas choisis. Toutes les promotions sont affichées.

15.03 Rétrogradation:

1.- Définition:

Rétrogradation signifie l'affectation à une occupation comportant un taux de salaire inférieur, tel qu'inscrit à l'appendice "A".

2.- Avec ligne de promotion:

Les rétrogradations sont effectuées inversement à la ligne de promotion pour le département concerné. Le salarié ayant le moins d'ancienneté d'occupation dans l'occupation supérieure remplace le salarié ayant le moins d'ancienneté d'occupation dans l'occupation immédiatement inférieure à la sienne et ainsi de suite, jusqu'à l'occupation de base de la ligne de promotion.

3.- Sans ligne de promotion:

Lorsqu'il n'y a pas de ligne de promotion, le salarié ayant le moins d'ancienneté d'occupation dans l'occupation appelée à être réduite est rétrogradé à l'occupation d'où il avait été promu.

4.- Accumulation d'ancienneté:

Dans tous les cas, la période de temps passée dans l'occupation supérieure s'ajoute à son ancienneté d'occupation à l'occupation où il est rétrogradé.

5.- Réduction de salariés:

Le salarié qui est rétrogradé dans une ligne de promotion à la suite de la réduction du nombre de salariés, a la préférence pour la promotion à sa dernière occupation permanente, pour une période d'une (1) année, s'il accepte de remplacer de façon temporaire à cette occupation.

S'il refuse de remplacer à sa dernière occupation, pour une période que la Compagnie prévoit être d'au moins cinq (5) jours consécutifs, il perd ce droit.

D'autre part, s'il accepte, la période d'une (1) année compte à partir de ce dernier jour de remplacement temporaire.

15.04 Mise à pied - Rappel:

1.- Préférence d'emploi:

Dans le cas d'une mise à pied, le salarié ayant le plus d'ancienneté départementale a la préférence d'emploi, et le salarié, incluant ceux rétrogradés, ayant le moins d'ancienneté d'usine et classé dans l'occupation de "**manoeuvre**" sont mis à pied. Si on prévoit que la mise à pied peut excéder cinq (5) jours ouvrables, on donne aux salariés ayant cinq (5) ans ou plus d'ancienneté d'usine, un entraînement d'un maximum de cinq (5) jours ouvrables afin qu'ils puissent remplacer les salariés classés dans les occupations de "**manoeuvre et trieur**" qui ont moins d'ancienneté d'usine.

Toutefois, lorsqu'un salarié est mis à pied, par suite de l'application du paragraphe 1.- ci-dessus, tel salarié peut déplacer un autre salarié d'une même occupation et ayant moins d'ancienneté d'usine que lui.

2.- Département de l'entretien:

Toutefois, lors de mise à pied, le salarié du département de l'entretien a le choix d'être mis à pied ou celui de déplacer un salarié ayant moins d'ancienneté que lui conformément à la clause 15.04 -1.-, ci-dessus.

3.- Reprise du travail:

Tous les salariés rappelés au travail le sont dans l'ordre inverse où ils ont été mis à pied, pourvu qu'ils soient aptes à exécuter le travail normalement.

4.- Refus de retour:

Tout salarié rappelé au travail peut, sans affecter ses droits d'ancienneté, refuser de reprendre le travail si le travail disponible est pour deux (2) semaines de calendrier ou moins.

ARTICLE 16.- PERTE DE L'ANCIENNETÉ

16.01 Un salarié perd son ancienneté:

- a) S'il abandonne volontairement son emploi.
- b) S'il est congédié et que ce congédiement n'est pas annulé par une entente dans le cadre de la procédure de règlement des griefs ou par une décision de l'arbitre.
- c) **S'il est mis à pied pour une période de vingt-quatre (24) mois consécutifs.**
- d) S'il est retraité suivant les termes du plan de retraite.
- e) S'il omet de se présenter au travail à la fin d'un permis d'absence, à moins que la Compagnie ait prolongé la durée d'un tel permis d'absence.
- f) S'il fait défaut, après une mise à pied, de se rapporter au travail dans les sept (7) jours de la réception, par courrier recommandé, d'un avis de rappel, à la dernière adresse connue du salarié, sauf si une entente écrite pour prolonger le délai est intervenue entre les parties, ou dans les cas fortuits ou de force majeure dont la preuve incombe au salarié.
- g) S'il s'absente de son travail pour toute autre raison pendant plus de trois (3) ans.

ARTICLE 17.- RÉMUNÉRATION - SALAIRE - PAIE

17.01 Minimum de paie:

- 1.- Tout salarié appelé au travail ou se présentant au début de sa journée de travail, sans avoir été averti au préalable que ses services ne seront pas requis ou qui est renvoyé au cours de sa journée de travail, a droit à un minimum de huit (8) heures payées à son taux de salaire effectif. Le salarié doit accepter, si cela lui est demandé, d'accomplir un autre travail.
- 2.- Lorsqu'un salarié de la production est appelé à continuer son travail au début d'une faction pour remplacer un salarié absent, la première (1^{re}) heure lui est payée, si le salarié absent se présente à son travail avant la fin de cette première (1^{re}) heure.

17.02 Rappel:

Tout salarié rappelé au travail en dehors de ses heures de travail, après avoir quitté l'usine pour ladite journée, a droit à une rémunération minimum de quatre (4) heures à son taux de salaire effectif majoré de cinquante pour cent (50%) ou de cent pour cent (100%), selon les dispositions de l'article 19.

17.03 Affectation temporaire:

- 1.- Un salarié peut être assigné temporairement à une occupation autre que son occupation régulière.
- 2.- Un salarié ainsi affecté pendant deux (2) heures ou plus à une occupation mieux rémunérée, reçoit le taux de salaire effectif de cette occupation, pour le temps qu'il est affecté à cette occupation.
- 3.- Un salarié qui doit travailler pendant quatre (4) journées durant une (1) semaine, à une occupation dont le salaire effectif est inférieur au salaire effectif de son occupation, est payé au salaire effectif de son occupation pour ces quatre (4) jours. Toutefois, durant les autres jours complets travaillés durant cette semaine, il est rémunéré au salaire effectif de l'occupation qu'il occupe.

17.04 Taux de salaire effectif:

Les taux de salaire effectif des salariés régis par la convention avec leur occupation sont contenus à l'appendice "A" qui fait partie intégrante de cette convention.

17.05 Paiement des salaires:

Le salaire est payable par chèque, à l'usine; il est remis aux salariés le jeudi de chaque semaine au début ou à la fin de chaque période de travail. Cependant, si un salarié n'est pas au travail le jour où la paie est distribuée et qu'il n'a pu recevoir son salaire, la Compagnie doit déposer sa paie au bureau de poste de Pont-Rouge avant onze heures (11:00) le vendredi, c'est-à-dire le lendemain.

17.06 Bulletin de paie:

Les détails suivants, sur une pièce détachable, doivent être communiqués aux salariés avec leur salaire:

- 1.- Nom et prénom du salarié.
- 2.- La date et période de paie.
- 3.- Le taux de salaire effectif.
- 4.- Les nombres d'heures de travail régulières et supplémentaires.
- 5.- Les déductions faites.
- 6.- Le montant net.
- 7.- Le montant accumulé de tous les gains et de toutes les déductions.

17.07 Prélèvement spécial:

L'Employeur doit prélever sur la paie du salarié, tout montant décidé par le Syndicat et autorisé par le salarié. Copie de la résolution du Syndicat et de l'autorisation du salarié est remise à l'Employeur avant que ne débute le prélèvement.

17.08 Nouvelle occupation:

- 1.- Si, pendant la durée de la convention, de nouvelles occupations sont créées ou si une occupation est sensiblement changée, l'évaluation du travail est faite conjointement par la Compagnie et le Syndicat et les nouveaux taux de salaire sont incorporés à l'échelle de salaire à compter de la date où de telles occupations sont créées ou de tels changements sont apportés.
- 2.- Au cas où les parties ne s'entendent pas, dans un délai de trois (3) mois, sur le taux de salaire relativement à l'évaluation du travail, le cas peut être soumis alternativement à la firme Stevenson & Kellogg Ltée et à Monsieur Pierre N. Dufresne.

Tel ingénieur doit rendre une décision dans les trente (30) jours. Telle décision lie les parties à la convention et le coût est défrayé suivant le principe énoncé à la clause 12.05.

17.08 Nouvelle occupation: (suite)

- 3.- Le taux de salaire effectif du salarié, qui a obtenu une telle occupation à la suite de l'affichage, est maintenu jusqu'à ce qu'une décision intervienne sur le taux de salaire applicable à une telle occupation.
- 4.- Lorsque le taux de salaire de l'occupation concernée est déterminé par les parties ou par une décision telle que définie au paragraphe 2 de la présente clause, le salarié peut demeurer dans cette occupation ou retourner dans son ancienne occupation. Dans le cas où le salarié retourne dans son ancienne occupation, la Compagnie procède à un nouvel affichage.

ARTICLE 18.- HEURES RÉGULIÈRES DE TRAVAIL

18.01 Garantie des heures de travail:

La présente convention ou le présent article ne doit pas être interprété (e) de manière à indiquer que la Compagnie garantit un nombre d'heures de travail par jour ou par semaine, sauf s'il est prévu autrement dans la présente convention.

18.02 Équipes non rotatives:

- a) La semaine régulière de travail est de quarante (40) heures réparties à raison de cinq (5) jours de huit (8) heures du lundi au vendredi inclusivement. Les heures journalières de travail sont exécutées entre huit heures (8:00 hres) et douze heures (12:00 hres) et entre treize heures (13:00 hres) et dix-sept heures (17:00 hres).

Cependant, pour le département de "l'entretien", les heures journalières de travail pourront être exécutées entre sept heures (7:00 hres) et douze heures (12:00 hres), treize heures (13:00 hres) et seize heures (16:00 hres).

Le Syndicat avise la Compagnie, par écrit, une semaine à l'avance, de la période durant laquelle il désire se prévaloir d'un tel horaire de travail.

L'avis écrit doit indiquer clairement le jour du départ et de fin d'un tel horaire de travail et si la Compagnie l'accepte, l'horaire de travail ci-dessus est mis en vigueur à la date fixée dans l'avis.

18.02 Équipes non rotatives: (suite)

b) Département de la finition - planche murale:

Les heures et les conditions de travail des salariés de ce département, sont considérées, aux fins d'application de la convention, comme celles des équipes rotatives (18.03).

18.03 Équipes rotatives: (Cédule continue, six (6) ou cinq (5) jours) (cédule de douze (12) heures - opération continue):

A) Les heures de travail des salariés qui travaillent sur les équipes rotatives débutent et se terminent aux heures définies ci-dessous:

Équipe de nuit: de vingt-quatre (24:00) à huit (8:00) heures.

Équipe de jour: de huit (8:00) à seize (16:00) heures.

Équipe de soir: de seize (16:00) heures à vingt-quatre (24:00) heures.

Équipe de douze heures: Les équipes programmées sur une cédule de douze (12) heures, débutent et se terminent aux heures définies ci-dessous:

Équipe de jour: de huit (8:00) à vingt (20:00) heures.

Équipe de nuit: De vingt (20:00) à huit (8:00) heures.

B) Cédule de cinq (5) jours:

Lorsque les équipes sont programmées sur une cédule de cinq (5) jours de travail, la semaine régulière de travail est de quarante (40) heures. La première (1^{re}) équipe débute à zéro heure une minute (00:01) le lundi et la troisième (3^e) équipe termine à vingt-quatre heures (24:00) le vendredi.

18.03 Équipes rotatives: (suite)

C) Cédule de six (6) jours:

Lorsque les équipes sont programmées sur une cédule de six (6) jours, la cédule est répartie sur six (6) semaines de la façon suivante:

1.- Au cours de telle cédule, les salariés travaillent cinq (5) semaines. Chaque semaine de travail est de quarante-huit (48) heures réparties à raison de six (6) jours de huit (8) heures.

2.- Le travail exécuté au cours de la sixième (6^e) journée est rémunéré au taux de salaire effectif.

3.- Rémunération:

a.- Pour chaque semaine travaillée, le salarié reçoit la rémunération de quarante (40) heures de travail à son taux de salaire effectif.

b.- Les huit (8) heures de travail, au taux de salaire effectif, exécutées au cours de la sixième (6^e) journée, s'accumulent pendant cinq (5) semaines et constituent une (1) semaine de congé, laquelle est accordée à l'intérieur de la cédule de six (6) semaines.

c.- Le salarié reçoit, pour une telle semaine de congé, la rémunération de quarante (40) heures de travail à son taux de salaire effectif, pourvu que le salarié ait rencontré les conditions énoncées en 18.03-C)-1.-.

4.- Temps supplémentaire:

Si le salarié exécute du travail en temps supplémentaire, autre que celui prévu au paragraphe 2.- ci-dessus, tel temps supplémentaire est versé au salarié sur la paie de la semaine au cours de laquelle le temps supplémentaire a été exécuté.

5.- Équipe:

La première (1^{re}) équipe débute à zéro heure une minute (00.01) le lundi et la troisième (3^e) équipe termine à vingt-quatre heures (24:00) le samedi.

18.03 Équipes rotatives: (suite)

- D) Une étroite collaboration doit exister entre les deux (2) parties dans le cas où un salarié n'entre pas au travail ou entre en retard. Le salarié au travail doit s'entendre avec son contremaître et demeurer au travail pour une période n'excédant pas quatre (4) heures en attendant son remplaçant.

De son côté, le contremaître met tout en oeuvre pour trouver un remplaçant dans le plus bref délai possible.

- E) Afin de faciliter le remplacement du salarié concerné, le salarié qui ne peut entrer au travail, doit aviser son contremaître au moins deux (2) heures avant le début de sa faction.

18.04 Période de repas:

- a) Équipes non rotatives (18.02):

Une (1) heure non rémunérée prise entre douze heures (12:00) et treize heures (13:00).

- b) Équipes rotatives (18.03):

Les salariés ont droit à une période d'une demi-heure ($\frac{1}{2}$) rémunérée après quatre (4) heures de travail pour prendre leur repas, sauf s'ils travaillent sur des machines à production continue telles que: bouilloire, machines no 2 et no 3. Une telle exception ne doit pas avoir pour effet d'empêcher les salariés de prendre leur repas.

- c) Lorsqu'un salarié du département de l'entretien doit travailler pendant sa période de repas, soit entre douze heures (12:00) et treize heures (13:00), il a droit à une période d'une (1) heure rémunérée à son taux de salaire effectif pour prendre son repas.

- 18.05 Les heures de travail définies au présent article ne peuvent être modifiées sans entente écrite entre le Syndicat et la Compagnie. Cependant, la Compagnie peut augmenter ou diminuer le nombre d'équipes et ce à l'intérieur des horaires de travail établis dans la convention. Dans un tel cas, la Compagnie doit aviser le Syndicat au moins une (1) semaine à l'avance.

18.06 Période de repos:

1.- Tout salarié travaillant dans les départements de l'entretien, des services et de la finition a droit à deux (2) périodes de repos de quinze (15) minutes chacune. Ces périodes de repos sont prises dans les trente (30) minutes qui précèdent et qui suivent l'heure qui se situe au milieu de chaque demi-journée ($\frac{1}{2}$) ou chaque période de travail.

2.- Les opérateurs de chariot-élévateur travaillant sur une cédule d'opération continue (12 heures) bénéficient des périodes rémunérées de repos et de repas ci-après définies:

Après deux (2) heures de travail - 15 minutes de repos

Après quatre (4) heures de travail - 30 minutes de repas

Après six (6) heures de travail - 15 minutes de repos

Après huit (8) heures de travail - 15 minutes de repos

Après dix (10) heures de travail - 30 minutes de repas.

3.- Période de toilette:

De plus, ils ont droit à une (1) période de cinq (5) minutes rémunérées, avant la fin de chaque période de travail pour faire leur toilette à l'usine.

18.07 Cédule d'opération continue:

1.- Deux cédules d'opération continue sont en fonction à l'usine, on les identifie par la vieille cédule et la nouvelle cédule.

a) "La vieille cédule" d'opération continue est de sept (7) - deux (2), sept (7) - deux (2), sept (7) - trois (3).

b) "La nouvelle cédule" d'opération continue est de quatre (4) - trois (3), formule de douze (12) heures.

2.- Telle cédule est établie en conformité avec les lois existantes et ce pour la durée de la convention.

18.07 Cédule d'opération continue: (suite)

- 3.- Toute modification apportée à la cédule définie à la présente clause, doit faire l'objet d'une entente écrite entre la Compagnie et le Syndicat.
- 4.- La Compagnie donne au Syndicat un avis d'au moins un (1) mois avant de changer la cédule d'opération continue pour une cédule de six (6) ou cinq (5) jours. Au cours de cette période, il n'y aura pas de mise à pied ni de rétrogradation.

18.08 Liste des cédules de travail:

- a) L'employeur établit chaque semaine et pour chacun des départements les cédules rotatives de travail. Ces listes sont affichées dans chaque département ainsi qu'à l'entrée de l'usine. Le Syndicat ou le salarié peut faire corriger les listes affichées, si les dispositions de la présente convention collective n'ont pas été respectées.
- b) Sur la cédule de travail doit également apparaître le poste de travail que le salarié aura à remplir au cours de la semaine suivante. Les heures de travail d'un salarié ne peuvent être changées sans son consentement ou celui du Syndicat. Dans le cas de refus, le salarié ayant le moins d'ancienneté d'usine et étant capable d'accomplir la tâche sera requis de changer ses heures de travail.
- c) L'employeur doit remettre, chaque semaine, copie des listes des cédules de travail au Syndicat.

ARTICLE 19.- TEMPS SUPPLÉMENTAIRE

19.01 Règle générale:

Tout travail exécuté, à la demande de la Compagnie, un jour de congé payé, ou un jour férié payé, en plus ou en dehors du nombre d'heures ou en dehors des limites horaires quotidiennes ou hebdomadaires, est considéré comme du temps supplémentaire.

19.02 Rémunération:

Tout salarié, qui effectue du travail en temps supplémentaire est rémunéré de la façon suivante:

- 1.- Les heures de travail exécutées en dehors ou en plus des heures régulières de travail prévues à l'article 18 sont rémunérées au taux de salaire effectif, majoré de cinquante pour cent (50%).
- 2.- Tout travail exécuté le samedi est rémunéré au taux de salaire effectif, majoré de cinquante pour cent (50%), sauf dans le cas de l'opération continue programmée sur une cédule de sept (7) jours ou de six (6) jours. Cependant, une telle disposition n'affecte en rien la rémunération au taux de salaire effectif, majoré de cinquante pour cent (50%), pour le travail exécuté le samedi, lorsqu'il s'agit de la sixième (6^e) journée, équipe de seize heures (16:00) à vingt-quatre (24:00) heures, lorsque les opérations sont programmées sur une cédule de sept (7) jours.

Pour la cédule continue de douze (12) heures, la période du samedi de chaque semaine de seize (16) heures à vingt-quatre (24) heures tient lieu de la sixième (6^e) journée et est rémunérée suivant les dispositions de la clause 19.02, premier paragraphe, pour les équipes qui travaillent soit de seize (16) heures à vingt (20) heures et de vingt (20) heures à vingt-quatre (24) heures.

- 3.- Tout travail exécuté le dimanche est rémunéré au taux de salaire effectif, majoré de cent pour cent (100%).
- 4.- Tout travail exécuté les jours fériés payés est rémunéré au taux de salaire effectif, majoré de cent pour cent (100%), en plus du paiement du jour férié payé.
- 5.- On ne paie qu'une (1) fois l'indemnité pour le temps supplémentaire quotidien ou hebdomadaire.

19.03 Modalités de répartition du temps supplémentaire:

Le temps supplémentaire est offert aux salariés suivant les modalités ci-après définies:

1A. Sans ligne de promotion:

a.- À la fin des heures régulières:

Le temps supplémentaire à effectuer à la fin des heures régulières de travail prévues à l'article -18- de la convention, est offert au salarié qui a effectué le même travail au cours de telles heures régulières.

b.- Au début des heures régulières:

Le temps supplémentaire à effectuer avant le début des heures régulières de travail prévues à l'article -18- de la convention, est offert au salarié qui doit entrer au travail pour accomplir le même travail au cours de ses heures régulières de travail.

c.- Lorsqu'il y a une faction complète à effectuer, le temps est offert en partie égale (50-50) à a) et b) ci-haut mentionné en 1A.

d.- Au cours de la sixième (6e) journée:

Le temps supplémentaire à effectuer au cours de la sixième (6^e) journée ainsi que sur l'opération de douze (12) heures (19.03 1C) est offert au salarié qui a effectué le même travail au cours de la semaine et qui a le plus d'ancienneté d'usine dans l'occupation qui requiert du temps supplémentaire.

e.- Si tel salarié, prévu à l'alinéa a), b), c) ou d) refuse, le temps supplémentaire est offert, par ordre d'ancienneté d'usine, au salarié d'une même occupation dans le département.

f.- Si le salarié, prévu à l'alinéa e) refuse, le temps supplémentaire est offert au salarié qui a le plus d'ancienneté d'usine dans le département.

19.03 Modalités de répartition du temps supplémentaire:(suite)

- g.- Si le salarié, prévu à l'alinéa f) refuse, le temps supplémentaire est offert aux autres salariés par ordre d'ancienneté d'usine, capables d'accomplir normalement le travail.
- h.- Si le salarié, prévu à l'alinéa g) refuse, les salariés ayant le moins d'ancienneté d'usine sont requis d'effectuer le travail supplémentaire.

1B. Avec ligne de promotion:

a.- À la fin des heures régulières:

Le temps supplémentaire à effectuer à la fin des heures régulières prévues à l'article -18- de la convention, est offert au salarié qui a effectué le même travail au cours de telles heures régulières.

b.- Au début des heures régulières:

Le temps supplémentaire à effectuer avant le début des heures régulières de travail prévues à l'article -18- de la convention, est offert au salarié qui doit entrer au travail pour accomplir le même travail au cours de ses heures régulières de travail.

c.- Lorsqu'il y a une faction complète à effectuer, le temps est offert en partie égale (50-50) à a) et b) ci-haut mentionné en 1B.

d.- Au cours de la sixième (6e) journée:

Le temps supplémentaire à effectuer au cours de la sixième (6^e) journée **ainsi que sur l'opération de douze (12) heures (19.03 1C)** est offert au salarié qui a effectué le même travail au cours de la semaine et qui a le plus d'ancienneté d'usine dans l'occupation qui requiert du temps supplémentaire.

e.- Si tel salarié, prévu à l'alinéa a), b), c) **ou d)** refuse, le temps supplémentaire est offert, par ordre d'ancienneté d'usine, au salarié d'une même occupation dans la même ligne de promotion.

1B Avec ligne de promotion: (suite)

f.- Si le salarié, prévu à l'alinéa e) refuse, le temps supplémentaire est offert au salarié qui a le plus d'ancienneté d'usine, dans la même ligne de promotion.

g.- Si le salarié, prévu à l'alinéa f) refuse, les salariés ayant le moins d'ancienneté d'usine sont requis d'effectuer le travail supplémentaire.

1C Opération douze (12) heures:

Le temps supplémentaire sur la cédule d'opération continue (12 heures) doit être prioritairement offert à celui qui travaille sur l'horaire de douze (12) heures et qui est en congé depuis douze (12) heures. Quand quatre (4) heures ou moins de temps supplémentaire sont à effectuer, l'article 19.03 1A ou 1B s'applique.

2.- Dispositions spéciales:

Tout salarié peut se prévaloir des dispositions suivantes:

a) Crédit de congé rémunéré:

Les heures de travail effectuées en temps supplémentaire sont majorées suivant le pourcentage (%) applicable au temps supplémentaire. Ce nombre d'heures ainsi calculées sont accumulées en crédit de congé à être pris et rémunéré, selon les modalités suivantes:

- 1) Lorsque le nombre d'heures accumulées est suffisant pour compléter une semaine régulière de travail, le salarié acquiert le droit de prendre une (1) semaine de congé rémunérée.
- 2) Le salarié avise la Compagnie au plus tard le lundi précédant la semaine où il désire exercer ce droit. Toutefois priorité est accordée au congé annuel payé (article 21).
- 3) Le nombre minimum de salariés qui peuvent exercer ce droit en même temps est celui qui prévaut dans l'attribution des congés annuels payés. Un nombre supérieur de salariés pourront se prévaloir de ce droit si les opérations des différents départements le permettent.

b) Opération 6 jours:

Les heures de travail effectuées au cours de la sixième (6^e) journée de travail dans une même semaine, par les salariés qui travaillent sur le système d'opération continue, peuvent être accumulées en crédit de congé à être pris et rémunéré, selon les modalités suivantes:

- 1) Lorsque le nombre d'heures accumulées est suffisant pour compléter une semaine régulière de travail, le salarié acquiert le droit de prendre une (1) semaine de congé rémunérée.
- 2) Le salarié avise la Compagnie au plus tard le lundi précédant la semaine où il désire exercer ce droit. Toutefois priorité est accordée au congé annuel payé (article 21).
- 3) Le maximum de salariés pouvant exercer ce droit est limité à un (1) par équipe par semaine, suivant l'ancienneté d'usine.

c) Cédules opération continue - 12 heures:

Les salariés qui oeuvrent sur la cédule d'opération continue (12 heures) peuvent être rémunérés en moyenne pour quarante-cinq (45) heures par semaine et accumuler chaque semaine quatre (4) heures de congé payées et ce durant onze (11) semaines.

La douzième (12^e) semaine, le salarié acquiert automatiquement le droit de prendre une semaine de congé payée de quarante-quatre (44) heures.

Le salarié avise la Compagnie au plus tard le lundi précédant la semaine où il désire exercer ce droit. Toutefois priorité est accordée au congé annuel payé (article 21).

Le maximum de salariés pouvant exercer ce droit est limité à un (1) par équipe par semaine, suivant l'ancienneté d'usine.

19.03 Modalités de répartition du temps supplémentaire:
(suite)

3.- Le salarié qui se prévaut des dispositions du sous-paragraphe 2 a), b) et c) ci-dessus doit en aviser par écrit l'Employeur et le Syndicat.

4.- Le nombre maximum de semaines qu'un salarié peut accumuler en crédit de congé est de deux (2) semaines.

19.04 Travail un jour de congé - Opération continue:

a) Tout travail exécuté, au cours de la première (1^{re}) journée de congé cédulée, est rémunéré au taux de salaire effectif, majoré de cinquante pour cent (50%).

b) Tout travail exécuté, au cours de la deuxième (2^e) journée de congé cédulée, est rémunéré au taux de salaire effectif, majoré de cent pour cent (100%).

c) Pour les salariés qui travaillent sur une cédule de douze (12) heures, tout travail exécuté au cours des congés programmés est rémunéré au taux de salaire effectif majoré de soixante-quinze pour cent (75%).

19.05 Lorsqu'un jour férié payé survient durant la semaine de travail d'un salarié, tel jour est considéré comme un jour travaillé pour le calcul du temps supplémentaire pour ladite semaine.

19.06 Heure de repas:

Les salariés recevront une indemnité de repas de **cinq dollars et cinquante (5.50\$)** si, au début ou à la fin de leur travail régulier d'équipe, ils sont obligés de travailler deux (2) heures consécutives supplémentaires ou plus. De plus, s'ils sont obligés de travailler durant quatre (4) heures consécutives ou plus, des arrangements peuvent être pris par chaque salarié pour se faire livrer un repas et une période d'une demi-heure ($\frac{1}{2}$) payée lui est accordée pour prendre son repas.

ARTICLE 20.- PRIMES

20.01 1.- Équipe du soir:

Une prime horaire de trente-cinq cents (0.35\$) est payée aux salariés travaillant sur l'équipe du soir, soit entre seize heures (16 h 00) et vingt-quatre heures (24 h 00).

2.- Équipe de nuit:

Une prime horaire de cinquante-cinq cents (0.55\$) est payée aux salariés travaillant sur l'équipe de nuit, soit entre vingt-quatre (24 h 00) et huit heures (08 h 00).

3.- Cédule de douze (12) heures:

Pour les salariés qui travaillent sur une cédule de douze (12) heures, une seule prime horaire de soixante cents (0.60\$), est payée aux salariés travaillant sur l'équipe du soir et de la nuit soit entre vingt heures (20 h 00) et huit heures (08 h 00).

20.02 Prime de chef d'équipe:

Un salarié travaillant comme chef d'équipe est payé vingt-trois cents (0.23\$) de l'heure de plus que le plus haut taux dans le département y compris dans le département des bouilloires, excepté dans le département de l'entretien où il n'y a pas de prime, car celle-ci est intégrée aux taux de salaire prévus à l'appendice "A" de la convention.

20.03 Prime de dépanneurs de l'équipe de garde (département de l'entretien)

Si le surintendant de l'entretien le juge nécessaire, il peut, après avoir avisé le Syndicat, demander aux salariés concernés, selon l'ancienneté, de faire la semaine de garde.

Advenant un refus de la part d'un ou plusieurs salariés, la Compagnie peut exiger que cesdits salariés fassent leur semaine de garde à tour de rôle, selon leur ancienneté. Toutefois, les salariés âgés de cinquante-cinq (55) ans et plus et les salariés qui auront une contre-indication médicale du médecin de la Compagnie sont exemptés de la semaine de garde, s'ils en font la demande.

20.03 Prime de dépanneurs de l'équipe de garde (département de l'entretien): (suite)

Les salariés, travaillant sur la semaine de garde, reçoivent une prime additionnelle de **cinquante cents (0.50\$)** l'heure, pour toutes les heures travaillées durant ladite semaine.

20.04 Entretien:

Tout salarié du département de l'entretien qui, selon 17.02, est rappelé au travail entre 00 h 01 et l'heure d'entrée de son équipe, peut retarder son heure d'entrée au travail prévue à 18.02, et ce au début de son équipe régulière suivante.

ARTICLE 21 - CONGÉ ANNUEL PAYÉ

21.01 Tout salarié a droit, chaque année, aux semaines de congé annuel payé établies à la date anniversaire de son embauchage et suivant son ancienneté d'usine de la façon suivante:

Moins d'un an:	Un (1) jour pour chaque mois de service
Un (1) ans et plus:	Deux (2) semaines
Trois (3) ans et plus:	Trois (3) semaines
Dix (10) ans et plus:	Quatre (4) semaines
Vingt (20) ans et plus:	Cinq (5) semaines
Trente (30) ans et plus:	Six (6) semaines

21.02 Congé annuel payé supplémentaire:

Un salarié ayant vingt (20) ans ou plus d'ancienneté d'usine a droit au nombre de semaines de congé annuel payé supplémentaire suivantes, à être prises après son anniversaire de naissance, selon la formule qui suit:

Soixante (60) ans:	Une (1) semaine
Soixante et un (61) ans:	Deux (2) semaines
Soixante-deux (62) ans:	Trois (3) semaines
Soixante-trois (63) ans:	Quatre (4) semaines
Soixante-quatre (64) ans:	Cinq (5) semaines

Le salarié reçoit la rémunération pour ce congé annuel payé supplémentaire au moment où il prend cedit congé annuel payé.

21.03 Prise de congé annuel:

La période de prise de congé annuel payé s'étend du premier (1^{er}) janvier au trente et un (31) décembre de chaque année.

Tout salarié admissible a droit de prendre deux (2) semaines de congé annuel payé au cours de la période comprise entre la semaine incluant le premier (1^{er}) juin et la semaine incluant le trente et un (31) août de chaque année.

21.04 Choix de la prise du congé annuel payé:

Avant le premier (1^{er}) avril de chaque année, la Compagnie affiche une liste des salariés avec leur ancienneté d'usine par département, le nombre de jours ou de semaines de congé annuel payé auxquels (les) ils ont droit, ainsi qu'une feuille d'inscription. Tous les salariés inscrivent, par ordre d'ancienneté d'usine dans leur département, leur choix avant le trente (30) avril.

Le superviseur de département confirme, au plus tard le quinze (15) mai, la liste des dates de prise de congé annuel payé dans chaque département.

Dans le cas de force majeure, dont la preuve incombe à la Compagnie, le superviseur de département peut changer les dates de congé annuel payé. Dans un tel cas, le salarié doit connaître la date de son congé annuel au moins seize (16) jours avant le début de celui-ci.

21.05 Rémunération:

Avant le départ du salarié pour la prise de congé annuel payé, la Compagnie lui paie la rémunération à laquelle il a droit pour cedit congé.

Telle rémunération est de deux pour cent (2%) des gains du salarié de l'année civile précédente pour chaque semaine de congé annuel à laquelle le salarié a droit et qu'il prend en vertu du présent article.

21.06 Un salarié doit prendre les semaines de congé annuel auxquelles il a droit; tel congé ne peut être accumulé ou déplacé d'une année à l'autre. De plus, il est interdit de remplacer par une indemnité compensatrice tout congé annuel d'un salarié.

21.07 Jour férié:

Si un jour férié survient au cours du congé annuel payé d'un salarié, ce dernier a droit à la rémunération de ce jour férié à son taux de salaire effectif ou à un jour de congé payé à être pris par un salarié à la fois par équipe durant les cinq (5) semaines suivant son retour au travail, après en avoir avisé son superviseur. Une journée fériée est reconnue dans ce cas et consiste en huit (8) heures pour tous les salariés.

21.08 Jours additionnels:

Des jours additionnels de congé peuvent être accordés, à condition qu'ils soient approuvés par le superviseur concerné, et si ces congés sont pris, ils le sont sans rémunération.

21.09 Cessation d'emploi:

Si un salarié quitte le service de la Compagnie, il a droit à la rémunération du congé annuel payé accumulée pour l'année précédente.

Pour la période comprise entre le premier (1^{er}) janvier de l'année en cours et la date de son départ, le salarié a droit de recevoir la rémunération de congé annuel à laquelle il a droit en vertu du présent article. Cependant, le salarié qui est congédié, reçoit la rémunération de congé annuel prévue par la loi.

ARTICLE 22.- JOURS FÉRIÉS PAYÉS

22.01 1.- Les jours suivants sont des jours fériés payés:

- * 1) Le Jour de l'An (le premier (1^{er}) janvier)
- * 2) Le lendemain du Jour de l'An (le deux (2) janvier)
- 3) Le lundi de Pâques
- 4) La Fête de la Reine
- * 5) La Saint-Jean-Baptiste (le vingt-quatre (24) juin)
- 6) La Confédération (le premier (1^{er}) juillet)
- * 7) La Fête du Travail (le premier (1^{er}) lundi de septembre)
- 8) Le jour d'Action de de Grâces (le deuxième (2^e) lundi d'octobre)
- * 9) La veille du Jour de Noël (le vingt-quatre (24) décembre)
- * 10) Le jour de Noël (le vingt-cinq (25) décembre)
- * 11) Le lendemain du jour de Noël (le vingt-six (26) décembre)
- * 12) La veille du Jour de de l'An (le trente et un (31) décembre)

2.- L'astérisque (*) qui précède les jours fériés payés ci-dessus signifie qu'au cours de tels jours, toute production est interrompue pour vingt-quatre (24) heures dans chaque cas.

3.- Le jour férié payé du Lundi de Pâques est, pour un salarié qui travaille sur une cédule d'opération continue, chômé le jour de Pâques.

22.02 Pour les salariés qui travaillent sur une cédule de cinq (5) jours, les jours fériés prévus à 22.01 ci-dessus, sont célébrés et chômés le jour indiqué ou s'ils surviennent un samedi ou un dimanche, ils sont reportés au vendredi ou au lundi de la semaine au cours de laquelle survient un tel jour férié payé.

22.03 Rémunération:

Pour un jour férié payé, un salarié admissible est rémunéré de la façon suivante:

1.- Équipe d'opération non continue:

L'équivalent de huit (8) heures rémunérées au taux de salaire effectif.

2.- Équipe rotative (cédule d'opération continue):

Salariés cédulés pour travailler:

1.- Jour férié payé:

L'équivalent du nombre d'heures cédulées rémunérées suivant l'échelle no. 2.

2.- Jour férié payé qui survient le dimanche:

L'équivalent du nombre d'heures cédulées rémunérées suivant l'échelle no. 3 majorées de cent pour cent (100%).

3.- Jour férié payé qui survient au cours de la sixième (6ième) journée dans la semaine

L'équivalent du nombre d'heures cédulées rémunérées suivant l'échelle no. 3 majorées de cinquante pour cent (50%).

4.- Le salarié qui n'est pas cédulé pour travailler au cours d'un jour férié payé, reçoit l'équivalent de huit (8) heures rémunérées suivant l'échelle no. 2.

22.04 Admissibilité:

Pour avoir droit à la rémunération d'un jour férié payé, le salarié doit:

- a) Avoir accompli vingt (20) jours de travail, si le salarié oeuvre sur un horaire de huit (8) heures, et treize (13) jours et un tiers (13 1/3) si le salarié oeuvre sur un horaire de douze (12) heures, pour la Compagnie, dans les douze (12) mois précédant la fête.
- b) Avoir travaillé le jour ouvrable qui précède et celui qui suit immédiatement le jour observé comme jour férié payé, à moins que le salarié soit absent pour maladie, accident ou accident du travail justifié au sens de 3.06, absence prévue à la convention ou absence avec autorisation. Dans ces deux (2) derniers cas, sont exclus les congés sans solde prévus à la clause 6.02.
- c) Le salarié mis à pied depuis vingt (20) jours ouvrables ou moins, est admissible à la rémunération des jours fériés payés.

22.05 Changement de jour:

Un salarié qui doit travailler un jour férié payé peut, au cours des cinq (5) semaines suivantes, prendre une autre journée de congé sans rémunération, après en avoir avisé son surintendant au moins une (1) semaine à l'avance. Cependant, un tel congé ne peut être pris par plus d'un (1) salarié par équipe à la fois, selon l'ancienneté d'usine parmi les salariés d'une telle équipe.

ARTICLE 23. - CONGÉ DE DEUIL

23.01 Tout salarié peut, dans les circonstances ci-après énumérées, s'absenter de son travail pour une durée raisonnable, après en avoir avisé la Compagnie.

- 1.- À l'occasion du décès d'un des parents ci-après énumérés, l'absence débute le jour du décès et se termine à huit (8:00) heures le lendemain du jour des funérailles, excepté dans le cas où un salarié doit voyager plus de cent (100) milles, le jour qui suit le jour des funérailles est considéré comme faisant partie de cette absence.

23.01 (suite)

Le nombre de jours ouvrables rémunérés au cours de telle absence est:

Horaire de huit (8) heures:

- a) de trois (3) jours, à l'occasion du décès de son père, de sa mère, de son frère, de sa soeur;
- b) de deux (2) jours, à l'occasion du décès de son beau-père, de sa belle-mère, de son gendre, de sa bru, de son beau-frère, de sa belle-soeur, **de son grand-père, de sa grand-mère;**

Horaire de douze (12) heures:

- 1) Pour les fins d'application du paragraphe a) ci-dessus, tel salarié reçoit une rémunération maximum de vingt-quatre (24) heures de travail à son taux de salaire effectif qui s'applique, à raison de douze (12) heures par jour d'absence, le jour où le salarié est cédulé pour travailler.
 - 2) Pour les fins d'application du paragraphe b) ci-dessus, tel salarié reçoit une rémunération maximum de seize (16) heures de travail à son taux de salaire effectif qui s'applique, à raison de douze (12) heures par jour d'absence, le jour où le salarié est cédulé pour travailler.
- 2.- À l'occasion du décès d'un salarié ou d'un retraité, une absence d'une durée maximale d'une (1) journée, sans perte de salaire, est accordée au président du Syndicat ou à son représentant pour assister aux funérailles, pourvu que le jour des funérailles soit un jour ouvrable.

3.- a) Horaire de huit (8) heures:

À l'occasion du décès de son conjoint ou de son enfant, un salarié a droit à un congé de cinq (5) jours ouvrables avec rémunération.

b) Horaire de douze (12) heures:

À l'occasion du décès de son conjoint ou de son enfant, un salarié a droit à un congé de cinq (5) jours ouvrables avec rémunération de quarante (40) heures de travail.

c) **Le mot "conjoint" désigne l'épouse du salarié ou la personne avec qui il habite de façon régulière.**

23.02 Rémunération:

Pour chaque jour ouvrable perdu par le salarié à cause d'une absence prévue à la clause 23.01 ci-dessus, tel jour d'absence est rémunéré de la façon suivante:

1.- Équipe d'opération continue:

L'équivalent de huit (8) heures rémunérées au taux de salaire effectif.

2. Équipe rotative (cédule d'opération continue):

Salariés cédulés pour travailler:

1. Congé de deuil payé:

L'équivalent du nombre d'heures cédulées rémunérées suivant l'échelle no.2.

2. Congé de deuil payé qui survient le dimanche:

L'équivalent du nombre d'heures cédulées rémunérées suivant l'échelle no.3, majorées de cent pour cent (100%).

3. Congé de deuil payé qui survient au cours de la sixième (6e) journée dans la semaine:

L'équivalent du nombre d'heures cédulées rémunérées suivant l'échelle no. 3 majorées de cinquante pour cent (50%).

- 23.03 Les salarié ne subissent aucune perte de salaire si la Compagnie interrompt ses activités pour cause de décès.

ARTICLE 24. - CONTRATS - SOUS-CONTRATS

- 24.01 Les parties reconnaissent que la saine administration de l'exploitation peut nécessiter l'adjudication de travaux à contrat ou l'exécution, par ses salariés de certains travaux spéciaux.

L'employeur convient de confier à ses salariés, tous les travaux qui peuvent être exécutés efficacement par ses salariés avec l'équipement et l'outillage dont il dispose, dans un délai raisonnable. Sujet à ce qui précède, l'adjudication de contrats ne doit pas avoir pour effet la mise à pied, le maintien en mise à pied ou le congédiement de salariés titulaires d'occupations régulières.

ARTICLE 25.- FONCTION DE JURÉ

- 25.01 Tout salarié, choisi ou assigné comme juré dans une cause devant les tribunaux, reçoit de la Compagnie sa paie régulière pour tous les jours ou fractions de jours où il doit s'absenter du travail pour une telle raison, sujet aux conditions suivantes:

- a) Le salarié doit aviser son surveillant dans les vingt-quatre (24) heures qui suivent la réception de l'avis de sélection comme juré.
- b) Les jours payables sont seulement ceux où le salarié aurait travaillé.
- c) Le salarié doit remettre à la Compagnie l'indemnité qu'il reçoit pour agir comme juré.
- d) Pour être éligible à un tel paiement, le salarié doit fournir une déclaration écrite de l'officier public en charge, montrant la date et la durée de tel service et le montant de paiement reçu.
- e) Le salarié temporairement dispensé de se présenter au tribunal, doit se présenter au travail s'il reste quatre (4) heures ou plus de travail à effectuer dans son équipe.

25.02 Tout salarié appelé comme témoin par la Compagnie dans une cause impliquant la Compagnie, reçoit sa paie régulière pour tous les jours, fractions de jours où il doit s'absenter du travail pour une telle raison.

ARTICLE 26.- SÉCURITÉ - BIEN-ÊTRE - HYGIÈNE

26.01 Principe général:

- 1.- La Compagnie prend toutes les dispositions nécessaires pour protéger la santé et sauvegarder la sécurité de ses salariés.
- 2.- La Compagnie et le Syndicat conviennent de coopérer avec les Comités de sécurité de l'usine pour améliorer l'hygiène et la sécurité des conditions et habitudes de travail en développant l'esprit de sécurité et en suivant les règlements de sécurité qui peuvent être édictés.
- 3.- La Compagnie fournit à ses frais, les dispositifs qu'elle requiert pour assurer la sécurité et la santé des salariés au travail, selon les modalités convenues entre le Syndicat et la Compagnie.

26.02 Travail dangereux:

Aucun salarié n'est requis d'opérer ou d'utiliser quelque machine, véhicule de transport, outil ou autre équipement qui ne soit pas en état d'être utilisé (e) avec sécurité.

26.03 Rémunération de l'accidenté:

Lorsqu'un salarié se blesse au travail et qu'il doit se rendre chez un médecin, à l'hôpital ou au dispensaire de l'usine, il est rémunéré pour le reste de sa journée régulière de travail. Ceci s'applique seulement dans le cas de la première (1^{re}) journée d'un accident invalidant.

26.04 Chaussures de sécurité:

Le port de chaussures de sécurité est obligatoire. La Compagnie contribue jusqu'à **cinquante dollars (50.00\$)** pour le coût de ces chaussures, pourvu que:

- a) Le salarié ait six (6) mois d'ancienneté.
- b) Le salarié soumet un reçu comme preuve d'achat.
- c) La contribution de la Compagnie n'excède pas le prix des chaussures de sécurité.
- d) Cette contribution est versée une (1) fois par année.
- e) La contribution de la Compagnie est également versée aux salariés qui sont depuis au moins six (6) mois dans les départements de l'entretien, de l'expédition, de la cour et à l'opérateur du souffleur, une (1) fois tous les deux (2) ans pour l'achat de chaussures de sécurité les préservant du froid.

26.05 Outils:

a) Outils métriques:

La Compagnie s'engage à ne pas demander aux salariés de l'entretien de se procurer des outils métriques avant d'avoir convenu avec le Syndicat une entente sur la contribution de la Compagnie au coût d'achat.

b) Entretien:

La Compagnie verse chaque année aux salariés classés depuis au moins six (6) mois dans le département de l'entretien, une indemnité de **quatre-vingts (80.00\$) dollars** pour l'achat d'outils nécessaires dans l'accomplissement de leur travail, pourvu qu'ils produisent une preuve d'achat.

- c) La Compagnie fournit, chaque année aux salariés du département de l'entretien, **aux nettoyeurs du formage et aux salariés classés dans le département de la planche murale**, deux (2) chemises et deux (2) pantalons.

26.05 c) (suite)

Toutefois, pour bénéficier d'une telle disposition, un nouveau salarié embauché dans le département de l'entretien doit avoir acquis son ancienneté et pour un ancien salarié, il doit avoir complété une période de trente (30) jours de travail dans ce département.

ARTICLE 27.- CHANGEMENTS TECHNOLOGIQUES

27.01 Par le présent article et pour les fins de son application, l'expression "changements technologiques" désigne:

- 1) La mise en service par l'Employeur dans son entreprise d'installation ou de machinerie nouvelle dont la nature ou l'espèce diffère des machineries ou des installations existantes avant le 16 mai 85.
- 2) La modification de machine ou d'installation existante avant le 16 mai 85.

27.02 Avis de changements technologiques:

Lorsque l'Employeur décide d'effectuer un changement technologique qui a pour effet la rétrogradation de salariés ou d'occasionner des mises à pied définitives ou des licenciements, il doit en aviser le Syndicat dès que sa décision est prise mais au plus tard deux (2) mois avant la date à laquelle ce changement technologique doit être effectué.

27.03 Contenu de l'avis:

L'avis mentionné à la clause 27.02 doit être transmis par écrit et doit indiquer:

- 1) La nature du changement technologique.
- 2) La date à laquelle l'Employeur se propose d'effectuer le changement technologique.
- 3) Le nombre approximatif et la catégorie de salariés susceptibles d'être visés par le changement technologique.
- 4) L'effet que le changement technologique est susceptible d'avoir sur les conditions de travail des salariés visés par le changement technologique en précisant le nombre de salariés mis à pied définitivement ou licenciés.

27.04 Convocation du comité conjoint :

Dans les dix (10) jours de l'envoi de l'avis mentionné à la clause 27.02 l'Employeur ou le Syndicat convoque le Comité conjoint pour:

- 1) Déterminer l'application des dispositions de l'ancienneté, articles 14, 15 et 16, à l'égard des salariés concernés.
- 2) Établir un programme d'entraînement afin de permettre aux salariés affectés d'accéder aux postes nouveaux ou modifiés ou se qualifier pour occuper, suivant leur ancienneté, des postes de travail dans l'usine.

27.05 Avis de mise à pied :

Si à la suite de changements technologiques, l'Employeur doit effectuer des mises à pied définitives ou des licenciements, il avise par écrit les salariés concernés au moins deux (2) mois à l'avance.

27.06 Indemnité de licenciement:

- A) Lorsqu'un salarié est licencié suite à un changement technologique, à une fermeture permanente d'un département ou de l'usine, il a droit à une indemnité calculée comme suit:

Son taux de salaire effectif au moment du licenciement X 2080 heures X 1% (un pour cent) X années de service.

- B) Au moment du licenciement le salarié concerné a le choix de:

-Recevoir son indemnité de licenciement et de quitter son emploi

-ou, de laisser son nom sur la liste de rappel durant la période de conservation de l'ancienneté prévue à 16.01 de la convention et si à l'expiration de ce délai, tel salarié n'est pas rappelé au travail de façon permanente, il reçoit son indemnité prévue au sous-paragraphe A) ci-dessus et perd son ancienneté.

ARTICLE 28.- AVANTAGES SOCIAUX

28.01 Programme d'avantages sociaux:

- 1.- Le programme d'avantages sociaux est appliqué à l'égard de tous les salariés, en conformité avec son application générale pour toute la Compagnie.

28.01 Programme d'avantages sociaux: (suite)

2.- Un grief, soumis relativement au présent article, doit être soumis à la troisième (3^e) étape de la procédure de règlement de griefs.

3.- Information:

La Compagnie doit transmettre aux salariés participant au régime de retraite, les informations suivantes sur une base annuelle:

- a) Les sommes d'argent versées par la Compagnie et par les salariés participants de la Compagnie.
- b) Un rapport individuel sur les contributions du salarié et le montant de la rente.
- c) Les revenus des argents déposés au régime de retraite.

Sur demande des salariés participants, la Compagnie s'engage à tenir au moins une réunion d'information par année, sur le fonctionnement du régime de retraite.

De plus, la Compagnie doit informer personnellement chaque salarié, au moins trois (3) mois avant la retraite, des bénéfices que lui accorde le régime de retraite. Lors de cette rencontre, le salarié peut, s'il le désire, être accompagné d'un représentant syndical.

ARTICLE 29.- CHARGES DE TRAVAIL

29.01 Allure normale:

L'allure normale pour établir un rendement normal est de cent pour cent (100%). Cette allure normale ou de référence est le rythme de travail d'un exécutant moyen, travaillant sans le stimulant d'une rémunération au rendement.

Comme point de repère à l'allure normale, on prend le rythme d'un homme de force physique moyenne marchant sans charge en ligne droite sur un sol uni, à la vitesse de trois (3) milles à l'heure ou encore la distribution de cinquante-deux (52) cartes en quatre (4) paquets en trente (30) secondes.

29.02 La charge maximum de travail exigible par l'Employeur pour chaque salarié est la charge standard, c'est-à-dire cent pour cent (100%), incluant le quinze pour cent (15%) de majoration minimum pour fatigue y inclus la période de repos, besoins personnels, y inclus la période de nettoyage et délais extérieurs au cycle de travail.

29.03 a) Grief:

Tout grief relatif à la charge standard de travail doit être soumis, par écrit, à l'Employeur par le Syndicat ou par le salarié.

b) Arbitrage:

Tout grief qui n'est pas réglé dans les vingt (20) jours ouvrables de sa soumission, peut être référé à l'arbitrage.

Pour les fins d'application de cette article, l'arbitre sera Pierre N. Dufresne ou si ce dernier n'est pas disponible, un autre ingénieur industriel accepté par les parties, ou à défaut nommé par le ministère du Travail selon les dispositions de l'article 100 du Code du travail.

La décision de l'arbitre est finale et lie les parties.

Sous réserve des dispositions de 29.01 et 29.02, l'arbitre appliquera dans son jugement les règles de l'art reconnues dans cette matière.

29.04 Technicien syndical:

a) Dans le cas de grief relatif à l'application des clauses 29.01 et 29.02, le Syndicat peut recourir au service d'un technicien syndical de l'extérieur; dans ce cas, le Syndicat avise l'Employeur et ce dernier permet à ce technicien syndical de prendre des études de temps.

b) Le technicien syndical informe l'Employeur des résultats de son étude. Si l'Employeur a recours au service d'un technicien en étude de temps, les mêmes règles s'appliquent envers le Syndicat.

ARTICLE 30.- DURÉE DE LA CONVENTION

30.01 La convention est en vigueur à partir du seize (16) mai 1985 jusqu'au quinze (15) mai 1987.

30.02 À partir de l'expiration de la convention jusqu'à la signature d'une nouvelle convention collective, les dispositions de la convention demeurent en vigueur et sont appliquées sans préjudice à toutes stipulations de la future convention.

EN FOI DE QUOI, les parties contractantes ont apposé leur signature ci-dessous, sous leur nom corporatif par l'entremise de leurs représentants dûment autorisés à signer.

PONT-ROUGE, ce 9^e jour du mois de juillet 1985.

MATÉRIAUX DE CONSTRUCTION
CANADA LIMITÉE

BUILDING PRODUCTS OF
CANADA LIMITED

DIVISION DE PONT-ROUGE

SYNDICAT NATIONAL DES
TRAVAILLEURS DES PÂTES ET
PAPIERS DE PONT-ROUGE INC.

André Desroches

Jacques Lévesque

Robert Lamontagne

Archie Demers

témoïn

Paul André Morasse

Jean-Paul Gauthier

Lusternik Valleguerra

Mario Gauthier

Michel Bussières

P. Hébert

témoïn

LETTRE D'ENTENTE DÉPOSÉE

ENTRE:

MATÉRIAUX DE CONSTRUCTION CANADA LIMITÉE
BUILDING PRODUCTS OF CANADA LIMITED
DIVISION DE PONT-ROUGE
Pont-Rouge
Comté Portneuf (Québec)

ET:

Ci-après appelée: LA COMPAGNIE
SYNDICAT NATIONAL DES TRAVAILLEURS DES
PÂTES ET PAPIERS DE PONT-ROUGE INC.
Pont-Rouge
Comté Portneuf (Québec)

Ci-après appelé: LE SYNDICAT

Dispositions particulières pour le département de l'entretien:

- a) L'employeur détermine ses besoins futurs de main-d'oeuvre dans l'équipe d'entretien.
- b) Afin de répondre à ses besoins l'Employeur procède à l'affichage des futurs postes à combler selon les dispositions de la clause 15.02.
- c) A la fin de la période d'affichage, l'Employeur et le Syndicat, en collaboration avec un organisme compétent, déterminent de quelle façon se fera l'évaluation des candidats. L'évaluation sert à déterminer les aptitudes et connaissances des candidats. Une identification de ce qui manque à chacun des candidats est alors faite.
- d) Les candidats qualifiés et ceux s'engageant à obtenir les qualifications requises seront promus, par ordre d'ancienneté selon les besoins.
- e) Les candidats ayant été promus au service de l'entretien sur réserve d'obtenir les qualifications requises ne pourront conserver leur poste s'ils abandonnent leurs cours.
- f) La présente lettre d'entente fait partie intégrante de la convention collective de travail à laquelle elle est annexée.

EN FOI DE QUOI, les parties contractantes ont apposé leur signature ci-dessous, sous leur nom corporatif par l'entremise de leurs représentants dûment autorisés à signer.

Pont-Rouge, ce 9^e jour du mois de juillet 1985.

MATÉRIAUX DE CONSTRUCTION
CANADA LIMITÉE
DIVISION DE PONT-ROUGE

SYNDICAT NATIONAL DES
TRAVAILLEURS DES PÂTES ET
PAPIERS DE PONT-ROUGE INC.

André Desroches
Gautier

Michel Bussières
Renette

APPENDICE "A"

Taux de salaires et occupations

Les taux horaires de salaire effectif sont augmentés de la façon suivante:

- 1- À partir du seize (16) mai 1985 = 0.65\$
- 2- À partir du seize (16) mai 1986 = 0.75\$

APPENDICE "A"

Entretien

Occupations	Taux en vigueur le	Opération non continue		Opération continue
		Échelle 1	Échelle 2	Échelle 3
Mécanicien de machine fixe classe I	1985-05-16	13.92	14.17	13.92
	1986-05-16	14.67	14.92	14.67
Technicien-responsable de l'instrumentation	1985-05-16	12.95	13.20	12.95
	1986-03-01	13.10	13.35	13.10
	1986-05-16	13.85	14.10	13.85
Chef d'équipe	1985-05-16	12.75	13.00	12.75
	1986-03-01	12.90	13.15	12.90
	1986-05-16	13.65	13.90	13.65
Mécanicien de machine fixe classe II	1985-05-16	12.15	12.40	12.15
	1986-05-16	12.90	13.15	12.90
Mécanicien de machine fixe classe III	1985-05-16	11.75	12.00	11.75
	1986-05-16	12.50	12.75	12.50
Homme de métier classe VI	1985-05-16	-	-	-
	1986-03-01	12.55	12.80	12.55
	1986-05-16	13.30	13.55	13.30
Homme de métier classe V	1985-05-16	12.40	12.65	12.40
	1986-05-16	13.15	13.40	13.15
Homme de métier classe IV	1985-05-16	12.15	12.50	12.25
	1986-05-16	13.00	13.25	13.00
Homme de métier classe III	1985-05-16	12.10	12.35	12.10
	1986-05-16	12.85	13.10	12.85
Homme de métier classe II	1985-05-16	11.95	12.20	11.95
	1986-05-16	12.70	12.95	12.70
Homme de métier classe I	1985-05-16	11.75	12.00	11.75
	1986-05-16	12.50	12.75	12.50
Apprenti	1985-05-16	11.55	11.80	11.55
	1986-05-16	12.30	12.55	12.30
Manoeuvre	1985-05-16	10.82	11.07	10.82
	1986-05-16	11.57	11.82	11.57

APPENDICE "A"

Formage

Occupations	Taux en vigueur le	Opération non continue		Opération continue
		Échelle 1	Échelle 2	Échelle 3
Opérateur MC #2 Opérateur MC #3 Opérateur de raffineur	1985-05-16 1986-05-16	11.59 12.34	11.84 12.59	11.59 12.34
2 ^e opérateur de MC #2	1985-05-16 1986-05-16	11.30 12.05	11.55 12.30	11.30 12.05
Opérateur de sécheur	1985-05-16 1986-05-16	11.25 12.00	11.50 12.25	11.25 12.00
3 ^e opérateur de MC #2	1985-05-16 1986-05-16	11.20 11.95	11.45 12.20	11.20 11.95
Opérateur de broyeur	1985-05-16 1986-05-16	11.15 11.90	11.40 12.15	11.15 11.90
Stagiaire	1985-05-16 1986-05-16	11.10 11.85	11.35 12.10	11.10 11.85
Nettoyeur	1985-05-16 1986-05-16	10.99 11.74	11.24 11.99	10.99 11.74
Manoeuvre	1985-05-16 1986-05-16	10.82 11.57	11.07 11.82	10.82 11.57

APPENDICE "A"

Finition

Occupations	Taux en vigueur le	Opération non continue		Opération continue
		Échelle 1	Échelle 2	Échelle 3
Opérateur de la bouveteuse	1985-05-16 1986-05-16	11.41 12.16	11.66 12.41	11.41 12.16
Opérateur de l'encartonneuse	1985-05-16 1986-05-16	11.36 12.11	11.61 12.36	11.36 12.11
Opérateur de la machine à peindre (1 ^{re} couche)	1985-05-16 1986-05-16	11.34 12.09	11.59 12.34	11.34 12.09
Opérateur du mélangeur de peinture	1985-05-16 1986-05-16	11.31 12.06	11.56 12.31	11.31 12.06
Opérateur de machine à peindre (2 ^e couche)	1985-05-16 1986-05-16	11.26 12.01	11.51 12.26	11.26 12.01
Opérateur de la planche d'appui automatique Opérateur de laminoir Opérateur de la machine à enduire Opérateur de souffleur	1985-05-16 1986-05-16	11.21 11.96	11.46 12.21	11.21 11.96
Opérateur de la poinçonneuse Opérateur de scie	1985-05-16 1986-05-16	11.10 11.85	11.35 12.10	11.10 11.85

APPENDICE "A"

Finition (suite)

Occupations	Taux en vigueur le	Opération non continue		Opération continue
		Échelle 1	Échelle 2	Échelle 3
Opérateur de machine à planche d'appui manuelle Opérateur de la machine à emballer Aide-opérateur de laminoir	1985-05-16	10.99	11.24	10.99
	1986-05-16	11.74	11.99	11.74
Trieur B-1	1985-05-16	10.97	11.22	10.97
	1986-05-16	11.72	11.97	11.72
Trieur	1985-05-16	10.89	11.14	10.89
	1986-05-16	11.64	11.89	11.64
Manoeuvre	1985-05-16	10.82	11.07	10.82
	1986-05-16	11.57	11.82	11.57

APPENDICE "A"

Services

Occupations	Taux en vigueur le	Opération non continue		Opération Continue
		Échelle 1	Échelle 2	Échelle 3
Opérateur de chargeuse	1985-05-16	11.21	11.46	11.21
	1986-05-16	11.96	12.21	11.96
Opérateur de chariot élévateur/vérificateur	1985-05-16	11.21	11.46	11.21
	1986-05-16	11.96	12.21	11.96
Préposé à la balance (1)	1985-05-16	11.10	11.35	11.10
	1986-05-16	11.85	12.10	11.85
Préposé à la rampe (2) (1)	1985-05-16	10.95	11.20	10.95
	1986-05-16	11.70	11.95	11.70
Manoeuvre spécialisé (1)	1985-05-16	10.95	11.20	10.95
	1986-05-16	11.70	11.95	11.70
Manoeuvre	1985-05-16	10.82	11.07	10.82
	1986-05-16	11.57	11.82	11.57

Note: (1) Les salariés en poste sont maintenus sans affichage, tant que les postes sont occupés par eux. Lorsque ces postes deviendront vacants, les parties décideront conjointement de la façon de les combler. S'il n'y a pas d'entente, il y aura affichage tel que stipulé dans la convention.

(2) Lorsque le préposé à la rampe cumule la fonction de préposé à la balance en même temps, il est payé au taux de préposé à la balance. Ceci arrive de 16 h 00 à 24 h 00 durant six (6) mois de l'année et de 16 h 00 à 20 h 00 durant l'autre période.

APPENDICE "A" (suite)

1.- ECHELLE NO: -1-

Cette échelle contient les taux horaires de salaire des occupations des salariés qui travaillent sur des cédules d'opération non continue; elle sert également de guide dans l'application de promotion, rétrogradation et de mise à pied.

2.- ECHELLE NO: -2-

a) Cette échelle contient les taux horaires de salaire des salariés des cédules à opération continue, lorsque celles-ci sont programmées sur des cédules d'opération non continue.

b) Elle sert également pour le calcul de la rémunération des jours fériés payés et de tout autre congé payé. De plus, elle sert à déterminer la rémunération que reçoit un salarié dans les cas de maladie, accident ou accident de travail ainsi que dans l'application du programme des avantages sociaux pour tout salarié de l'opération continue.

3.- ECHELLE NO: -3-

Cette échelle contient les taux horaires de salaire des salariés qui travaillent sur une cédule d'opération continue.

Elle sert également de guide dans l'application de promotion, de rétrogradation et de mise à pied pour les salariés qui travaillent sur les cédules d'opération continue.

Cette échelle sert de base pour le calcul du temps supplémentaire, alors que tous les autres bénéficiaires en -2-b) sont calculés suivant l'échelle no: -2-.

APPENDICE "B"

CERTIFICAT D'ACCREDITATION

Le 24 mars 1944.

Monsieur J. Omer Picher,
Secrétaire général,
Syndicat National des Travailleurs
de la Pulpe et du Papier,
Pont-Rouge,
Québec

RE: Building Products Ltd,
Division de Pont-Rouge
et
Le Syndicat National des
Travailleurs de la Pulpe
et du Papier Inc.
Pont-Rouge.-

Cher monsieur,

La Commission de Relations Ouvrières, lors de sa séance du vingt-trois (23) courant, a pris connaissance de votre requête du dix-huit (18) mars, par laquelle vous demandiez d'être reconnu "représentant" des salariés de la Building Products Ltd.

S'étant conformée aux dispositions du chapitre 162-A- des Statuts Refondus de Québec, -1941-, la Commission vient à la conclusion, après avoir établi que votre Association représentait la majorité requise, en vertu de l'article -4- de ladite loi, de reconnaître officiellement au sens de la loi des Relations Ouvrières, le Syndicat National des Travailleurs de la Pulpe et du Papier de Pont-Rouge, Inc, comme "représentant" officiel des salariés de la Compagnie Building Products Ltd. Division de Pont-Rouge, aux fins de ladite loi.

Veillez agréer, cher monsieur, l'expression de nos meilleurs sentiments.

Le Secrétaire,
Commission de Relations Ouvrières

P.E. Bernier/T

VRAIE COPIE

APPENDICE "B"

CERTIFICAT D'ACCREDITATION

COMMISSION DE RELATIONS OUVRIERES DE LA PROVINCE DE QUEBEC

Syndicat National des Travailleurs
de la Pulpe et du Papier, Inc,
Pont-Rouge, P.Q.

REQUERANT

et

Building Products Ltd,
Division de Pont-Rouge,
Pont-Rouge, P.Q.

MISE-EN-CAUSE

DECISION

ATTENDU le certificat de reconnaissance syndicale émis le vingt-quatre (24) mars 1944, en faveur du Syndicat National des Travailleurs de la Pulpe et du Papier, Inc, comme représentant officiel des salariés de la compagnie Building Products Ltd, Division de Pont-Rouge;

ATTENDU la requête en date du dix-neuf (19) septembre 1958, demandant d'exclure de l'unité de négociation la classification "watchman";

CONSIDERANT la convention collective de travail intervenue entre les parties en cause et par laquelle les parties s'entendent pour exclure la classification "watchman";

CONSIDERANT après étude faite par la Commission à sa séance tenue à Québec le dix (10) octobre 1958, qu'il y a lieu d'accorder cette demande;

CONSIDERANT les dispositions de la Loi des Relations Ouvrières;

POUR CES MOTIFS, la Commission DECIDE:

APPENDICE "B" (suite)

D'AMENDER à toutes fins que de droit le certificat de reconnaissance syndicale émis le vingt-quatre (24) mars 1944, en ENLEVANT de l'unité de négociation la classification "watchman".

Le tout conformément aux dispositions de la Loi des Relations Ouvrières de la Province de Québec.

COMMISSION DE RELATIONS
OUVRIERES DE LA PROVINCE
DE QUEBEC

QUEBEC, le dix (10) octobre 1958

Alfred Bussières, LL.L./jc

VRAIE COPIE

APPENDICE "B"

CERTIFICAT D'ACCREDITATION

COMMISSION DES RELATIONS DE TRAVAIL DU QUEBEC

Dossier: 39
Cas : 3103
R.P. : 2025

Syndicat National des Travailleurs des
Pâtes et Papiers de Pont-Rouge, Inc.
801, 4ième Rue,
Limoilou, Qué.

et

Building Products of Canada Limited
Division de Pont-Rouge,
Pont-Rouge, Qué.

REQUERANTS

Le Syndicat National des Travailleurs
de la Pulpe et du Papier, Inc.
Pont-Rouge, Qué.

et

Building Products Ltd.,
Division de Pont-Rouge,
Pont-Rouge, Qué.

INTIMES

DECISION

QUORUM: M. le Juge Pierre Décary, vice-président.
Monsieur Marcel Forget, membre
Monsieur J.-Eucher Corbeil, membre.

VU le certificat de reconnaissance syndicale émis le vingt-
quatre (24) mars 1944, en faveur du Syndicat National des
Travailleurs de la Pulpe et du Papier Inc, comme représen-
tant officiel des salariés de la compagnie Building
Products Ltd, Division de Pont-Rouge;

APPENDICE "B" (suite)

VU l'amendement apporté audit certificat le dix (10) octobre 1958, enlevant de l'unité de négociation la classification "watchman";

VU la requête en amendement soumise par le Syndicat requérant en date du vingt-et-un (21) avril 1969 et reçue à la Commission le vingt-trois (23) du même mois, requête ayant pour objet de changer le nom de: Syndicat National des Travailleurs de la Pulpe et du Papier Inc, en celui de:

"SYNDICAT NATIONAL DES TRAVAILLEURS DES PATES ET PAPIERS DE PONT-ROUGE INC".

VU la requête en amendement soumise par l'Employeur en date du vingt-huit (28) avril 1969 et reçue à la Commission le cinq (5) mai 1969, requête ayant l'objet de changer son nom en celui de:

"BUILDING PRODUCTS OF CANADA LIMITED, DIVISION DE PONT-ROUGE".

CONSIDERANT qu'aucune opposition ne fut apportée à l'encontre desdites requêtes en amendement;

POUR CES MOTIFS, la Commission après avoir délibéré,

CHANGE partout où il se trouve au certificat et à son amendement, le nom de: Syndicat National des Travailleurs de la Pulpe et du Papier Inc, pour qu'il se lise désormais comme suit:

"SYNDICAT NATIONAL DES TRAVAILLEURS DES PATES ET PAPIERS DE PONT-ROUGE, INC".

et le nom de: Building Products Ltd, Division de Pont-Rouge, pour que désormais il se lise comme suit:

"BUILDING PRODUCTS OF CANADA LIMITED, DIVISION DE PONT-ROUGE".

APPENDICE "B" (suite)

Pour la Commission des Relations
de Travail du Québec

PIERRE DECARY, J.C.P., vice-
président.

MARCEL FORGET, membre.

J.-EUCHER CORBEIL, membre.

QUEBEC, le vingt-deux (22) mai 1969.

/lr.

VRAIE COPIE

APPENDICE "B"

CERTIFICAT D'ACCREDITATION

BUREAU DU COMMISSAIRE

GÉNÉRAL DU TRAVAIL

Dossier: Q-39-01

Affaire: QD-037-03-80

Québec, le 7 mai 1980.

PRÉSENT:

LE COMMISSAIRE GÉNÉRAL DU TRAVAIL

Adrien Plourde

Syndicat National des Travailleurs
des Pâtes et Papiers de Pont-Rouge
Inc.
801, 4ième rue
Québec,
G1J 2T7

ASSOCIATION ACCRÉDITÉE

Matériaux de Construction Canada
Limitée
Division de Pont-Rouge
Pont-Rouge, (Qué.)
GOA 2X0
(Auparavant: Building Products of
Canada Limited, Division de
Pont-Rouge)

EMPLOYEUR

DÉCISION

En vertu d'une accréditation qui lui a été donnée le 10 octobre 1958, l'association accréditée est le représentant officiel des salariés de l'Employeur. Selon un amendement apporté à cette accréditation la classification "watchman" a été enlevée de l'unité de négociation le 10 octobre 1958.

.../2

Le 22 mai 1969 l'accréditation a de nouveau été modifiée en y changeant la désignation des parties. Le 28 mars 1980 les parties ont de nouveau demandé que l'accréditation soit modifiée en y changeant le nom de l'Employeur.

Comme la requête est conjointe il y a lieu d'y donner suite dans le sens indiqué.

En CONSÉQUENCE, JE MODIFIE

l'accréditation en y changeant la désignation de l'Employeur en celle de:

"Matériaux de Construction Canada Limitée

Building Products of Canada Limited.

Division de Pont-Rouge".

LE COMMISSAIRE GÉNÉRAL DU TRAVAIL,

Adrien Plourde

RK/gv

COPIE CONFORME

APPENDICE "C"

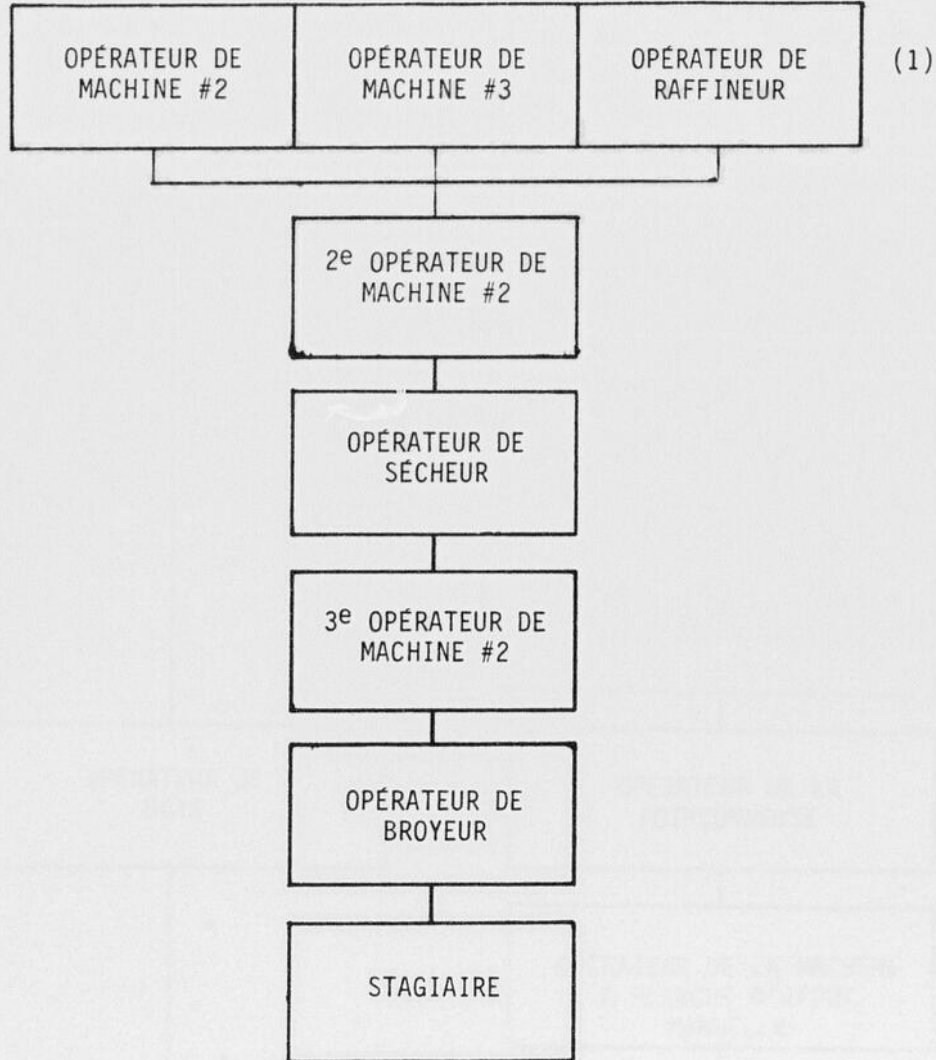
LIGNE DE PROMOTIONS

Les lignes de promotions sont définies et ce pour les fins de mouvements de main-d'oeuvre prévus à l'article 15 de la convention, dans les occupations où celles-ci sont établies.

APPENDICE "C"

LIGNE DE PROMOTIONS

Formage (2)



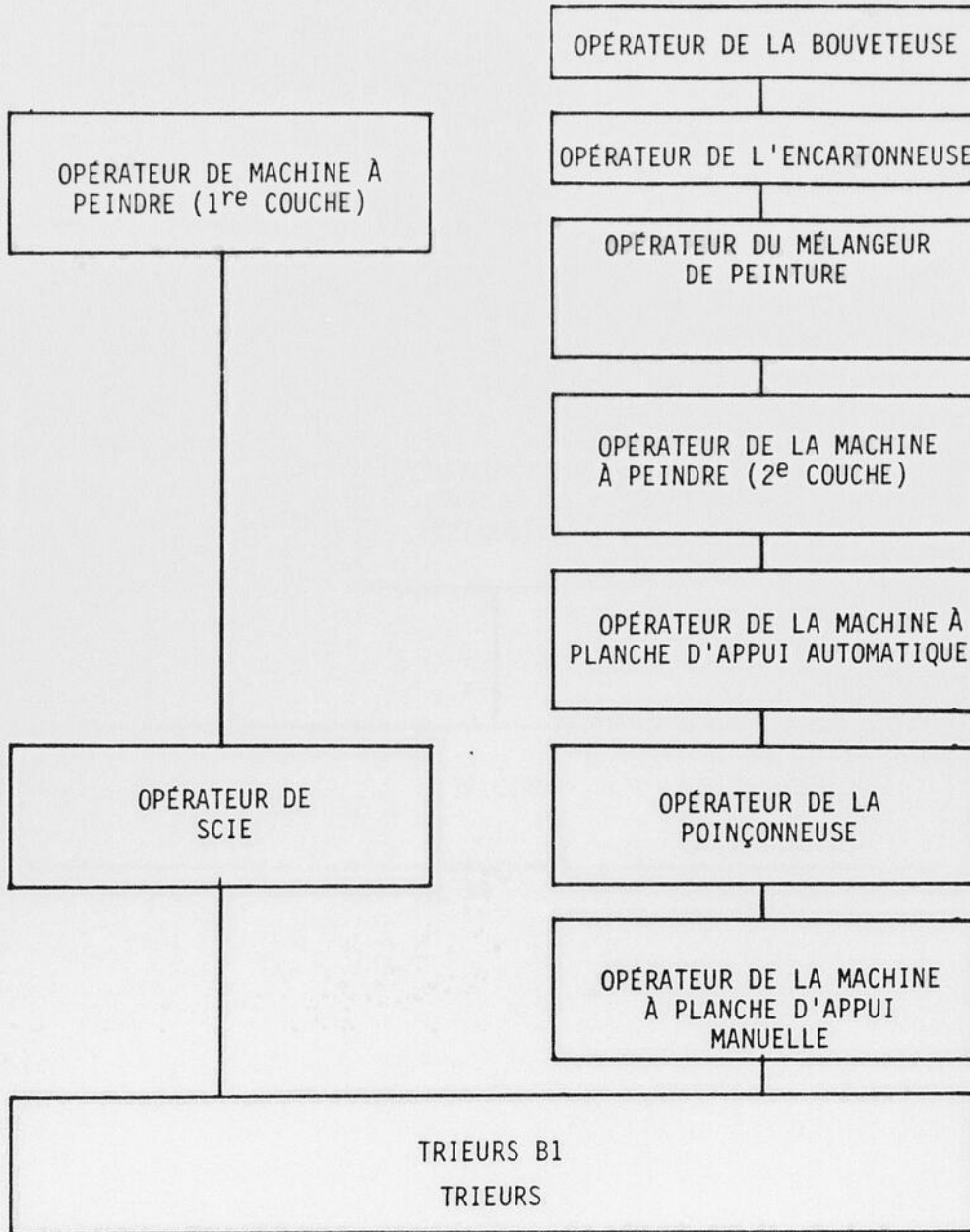
Note: 1) Lors d'une ouverture permanente dans un de ces trois (3) postes, la priorité sera accordée par ancienneté d'occupation aux autres opérateurs au même niveau pour combler le poste. Chaque salarié pourra exercer ce droit une (1) fois dans sa carrière et ce dans chaque occupation.

2) Si l'une ou l'autre des machines passe d'une opération de sept (7) jours à cinq (5) jours, dans un tel cas le salarié ayant le plus d'ancienneté départementale a le choix de travailler sur l'opération de sept (7) jours.

APPENDICE "C"

LIGNE DE PROMOTIONS

Finition

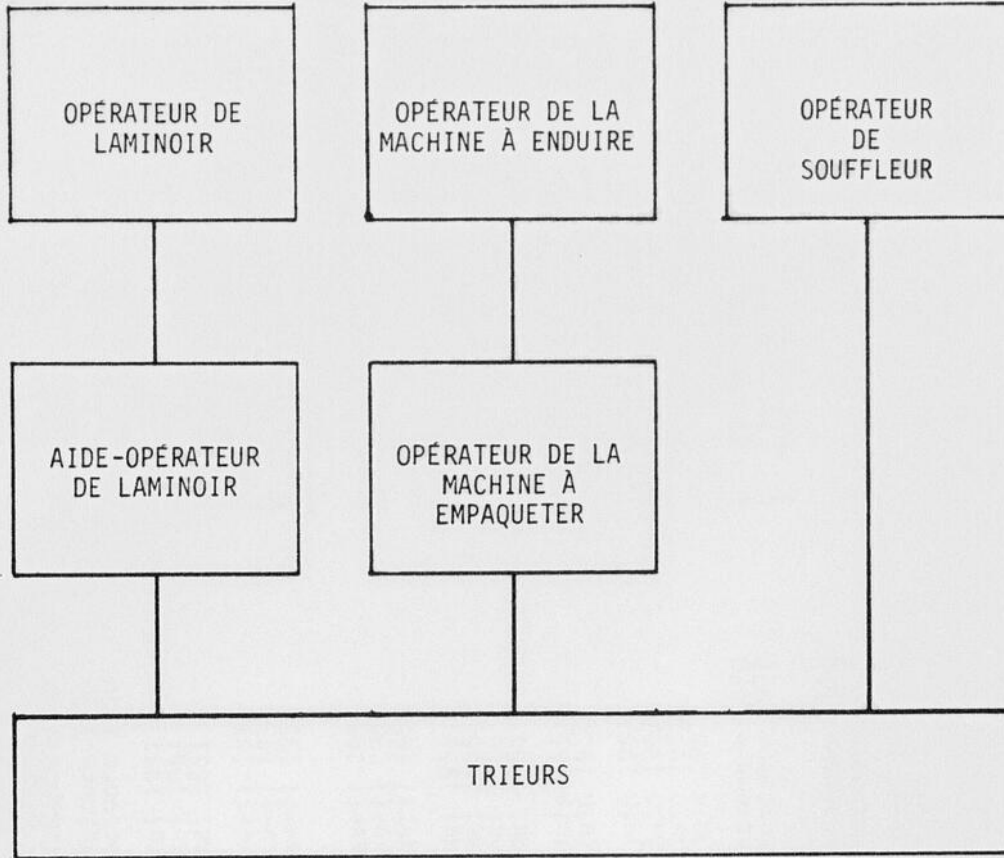


nt 1

APPENDICE "C"

LIGNE DE PROMOTIONS

Planche murale



APPENDICE "D"

DATE D'EMBAUCHE IDENTIQUE



<u>NOMS</u>	<u>DATE D'EMBAUCHE</u>	<u>NOMS</u>	<u>DATE D'EMBAUCHE</u>
1. Donat Roy	30 octobre 1950	1. Gustave Villeneuve	30 avril 1973
2. Marc Paquet	30 octobre 1950	2. Serge Dion	30 avril 1973
1. Henri Frenette	07 mai 1951	1. Richard Piché	24 septembre 1975
2. Edgar Tessier	07 mai 1951	2. Daniel Bédard	24 septembre 1975
3. Dollard Juneau	07 mai 1951		
1. André Martel	09 avril 1956	1. Clément Tessier	29 mars 1976
2. Robert Tessier	09 avril 1956	2. Gilles Petit	29 mars 1976
3. Emilien Tessier	09 avril 1956	3. Clément Paquet	29 mars 1976
		4. Réjean Rochette	29 mars 1976
1. Lionel Dion	10 avril 1956	1. Michel Gingras	30 novembre 1977
2. Jean-Paul Tessier	10 avril 1956	2. Jocelyn Roberge	30 novembre 1977
3. René Paquet	10 avril 1956		
1. Roger Payeur	21 mai 1956	1. Denis Tessier	01 août 1978
2. Philippe Paquet	21 mai 1956	2. Yvon Bussièrès	01 août 1978
3. Robert Raymond Bussièrès	21 mai 1956		
4. Jean-Charles Paquet	21 mai 1956		
1. Robert Roland Bussièrès	12 juin 1957	1. Pierre Bussièrès	29 août 1978
2. André Bussièrès	12 juin 1957	2. Mario Genoïis	29 août 1978
1. Lionel Paquet	17 juin 1957	1. Jean-Yves Roy	06 février 1981
2. Roland Poliquin	17 juin 1957	2. Louis Paquet	06 février 1981
3. Roland Denis	17 juin 1957		
4. Omer Tessier	17 juin 1957		
1. Julien Tessier	09 novembre 1970	1. Pierre Frenette	04 juillet 1983
2. Gaétan Tessier	09 novembre 1970	2. Pierre Couture	04 juillet 1983
		3. Gaétan Lachance	04 juillet 1983
1. André Denis	16 novembre 1970		
2. Georges Jobin	16 novembre 1970		
1. Jacques Beaupré	05 avril 1971		
2. Richard Auclair	05 avril 1971		
1. Claude Trudel	19 juin 1972		
2. Yvon Delisle	19 juin 1972		



DÉPÔT *4067.5*

Dépôt N°: **86 09 055**

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 39-01
Date	Signature: 86-08-18 Réception: 86-09-10	Durée	Du: _____ Au: _____
			Nombre de salariés régis par la convention collective

Association	Employeur
<input type="checkbox"/> Déposant Syndicat National des Travailleurs des Pâtes et Papiers de Pont-Rouge Inc. Pont-Rouge	<input type="checkbox"/> Déposant Matériaux de Construction Canada Limitée Division de Pont-Rouge Pont-Rouge, Qc GOA 2X0
<input checked="" type="checkbox"/> Déposant, si autre que les parties Centrale des Syndicats Démocratiques 801, 4^{ème} Rue Québec, Qc G1J 2T7 Att: M. Armand Frenette	Région: <u>03-03</u> Activité: <u>2720-05</u> Affiliation: <u>05 CSD</u>

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11

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

Remarques

OBJET: Modifications à l'article 17 - Rémunération - salaire - paye

Pour le commissaire général du travail	
Signature: <i>Thérèse Demers</i>	Date: 86-09-12

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

LETTRE D'ENTENTE DEPOSEE

ENTRE: MATERIAUX DE CONSTRUCTION CANADA LTEE
BUILDING PRODUCTS OF CANADA LIMITED
DIVISION DE PONT-ROUGE
Pont-Rouge
Comté de Portneuf (Québec)

86 SEP 10 13:55

B.C.G.T.
01/19/86

ci-après appelée:

LA COMPAGNIE

ET: SYNDICAT NATIONAL DES TRAVAILLEURS DES PATES ET
PAPIERS DE PONT-ROUGE INC.
Pont-Rouge
Comté de Portneuf (Québec)

ci-après appelé:

LE SYNDICAT

La Compagnie et le Syndicat conviennent de modifier la convention collective de travail, intervenue le 9 juillet 1985, de la façon suivante:

ARTICLE 17 - RÉMUNÉRATION - SALAIRE - PAYE

1. **17.05 Paiement des salaires**

La clause 17.05 de la convention est abrogée et remplacée par la clause suivante:

17.05 Paiement des salaires

- a) Le salaire est payable aux salariés le jeudi de chaque semaine.

À cet effet, la Compagnie doit déposer la paie au compte du salarié le jeudi matin, avant l'heure d'ouverture de l'institution financière désignée par le salarié.

- b) Si un jour férié survient en début de semaine, la paie doit être déposée de la même façon, le vendredi matin.

Dans les cas où les jeudi et vendredi sont des jours fériés, une avance de paie doit être déposée de la même façon, le mercredi matin.

2. **17.06 Bulletin de paie**

La clause 17.06 de la convention est abrogée et remplacée par la clause suivante:

17.06 Bulletin de paie

- a) Le bulletin de paie du salarié est expédié par courrier. Il doit être remis au bureau de poste le mercredi, par la Compagnie de façon à ce que le bulletin soit livré aux salariés le mercredi après-midi de chaque semaine.

- b) Si un jour férié survient en début de semaine, le bulletin de paie est remis de la même façon, de manière à ce que celui-ci soit livré aux salariés le jeudi après-midi.

Dans les cas où les jeudi et vendredi sont des jours fériés, le bulletin d'avance de paie est remis de la même façon, de manière à ce que celui-ci soit livré aux salariés le mardi après-midi.

c) De plus, il doit contenir les détails suivants:

1. Nom et prénom du salarié
2. La date et la période de paie
3. Le taux de salaire effectif
4. Le nombre d'heures de travail régulières et supplémentaires
5. Les déductions faites
6. Le montant net
7. Le montant accumulé de tous les gains et de toutes les déductions.

3. Durée de l'entente

La présente entente est en vigueur à partir du jour de sa signature et le demeure jusqu'au jour où l'une ou l'autre des parties décide d'y mettre fin moyennant un préavis de trente (30) jours.

EN FOI DE QUOI, les parties contractantes ont apposé leur signature ci-dessous, sous leur nom corporatif par l'entremise de leurs représentants dûment autorisés à signer.

PONT-ROUGE, ce 18^e jour du mois de août 1986.

MATERIAUX DE CONSTRUCTION
CANADA LIMITEE
DIVISION DE PONT-ROUGE

SYNDICAT NATIONAL DES TRAVAILLEURS DES PÂTES ET PAPIERS
DE PONT-ROUGE INC.

André Desroches

José Gingras

Isabel Bussan