

NOM

NO

05244-9

Commissaire
général du Québec
du travail

AN (101)

DÉPÔT

05244-9

Dépôt N°:

8 2 0 2 1 2 1

Le Commissaire Général du Travail a reçu le document ci-dessous en vertu de 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"/> Renouvellement	<input type="checkbox"/> Entente	<input type="checkbox"/> Autres	Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances	N-18257-19
Date	Signature	Reception	Durée	Au	Nombre de salariés régis par la convention collective	
	82-02-05	82-02-15		82-05-01 84-04-30	250	

Association	Employeur
<input type="checkbox"/> Déposant Le Syndicat National des travailleurs de la pulpe et du papier de Beauharnois Inc 1601 rue Delorimier Montréal, Qué H2K 4M5	<input type="checkbox"/> Déposant Domtar Inc Papiers fins Domtar Rue Mills Beauharnois, Qué J6Y 3B9

Unité de négociation

Tous les employés de la compagnie, à l'exception de: ceux automatiquement exclus par la Loi, les assistants-contremaîtres, contremaîtres, les employés de bureau, l'infirmière, les ingénieurs industriels, les employés préposés à l'étude des taux, tous les techniciens (ou technologues) détenant une position d'analyste qualifié, chimiste, ingénieurs chimiste ou rang professionnel équivalent et les assistants-chef de section du laboratoire, les constables, les gardiens de nuit et

Région	les employés de barrière	Activité	2710 (5)	Affiliation	1
--------	--------------------------	----------	----------	-------------	---

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

DEPOSANT: Fédération des travailleurs du papier et de la forêt Att.: M. J. Guy Rochefort 170 rue Champlain Valleyfield, Qué J6T 1X5	Remarques - Déposée sous forme de Mémoire d'entente - Plus dépôt d'une copie de convention précédente
Pour le commissaire général du travail	
Signature	Date
<i>Honorable Bureau</i>	82-02-17

Pour renseignements

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

003 (011)

RECHERCHE

MEMOIRE D'ENTENTE

'82 FEB 15 13 35

entre

DOMTAR INC., une corporation juridiquement constituée (par continuation) selon les lois du Canada et ayant son siège social au 395, ouest boulevard de Maisonneuve, à Montréal, Québec, agissant par les présentes pour son usine de Papiers fins Domtar, située à Beauharnois, Québec, ci-après appelée la "Compagnie"

et

Le Syndicat national des travailleurs de la pulpe et du papier de Beauharnois Inc., ci-après appelé le "Syndicat"

et

La Fédération des travailleurs du papier et de la forêt (C.S.N.) ci-après appelée la "Fédération".

Période du 1^{er} mai 1981 au 30 avril 1982

- a) Rétroactivement au 1^{er} mai 1981, chacun des taux de la présente convention collective de travail est ajusté comme apparaissant sur la liste ci-jointe.
- b) De plus, pour la période du 1^{er} mai 1980 au 25 octobre 1980, une somme forfaitaire de 250,00 \$ sera versée à chaque employé au service de la Compagnie durant cette période. Pour l'employé ayant été au service de la Compagnie pour une partie seulement de cette période, cette somme forfaitaire sera versée dans la même proportion que la durée de son service durant cette période de vingt six (26) semaines. Ainsi, l'employé qui aurait été au service de la Compagnie neuf (9) semaines durant cette période, recevra $9/26$ de cette somme forfaitaire soit $250,00 \$ \times 9/26 = 86,54 \$$.

Période du 1^{er} mai 1982 au 30 avril 1984

La présente convention collective de travail est renouvelée pour la période du 1^{er} mai 1982 au 30 avril 1984 inclusivement en y apportant les changements suivants:

- a) Augmentation générale: 1^{er} mai 1982 - 9%
1^{er} mai 1983 - 9% (minimum 0,95 ¢/heure)
- b) Vacances : 1^{er} mai 1982 - 3 semaines après 4 ans de service
1^{er} mai 1982 - 4 semaines après 9 ans de service
1^{er} mai 1982 - 6 semaines après 25 ans de service
1^{er} mai 1982 - 7 semaines après 30 ans de service
- c) Assurances : 1^{er} mai 1982 - augmentation de la contribution de la Compagnie de 12,00 \$ par mois
- d) A compter de la date de ratification, temps double sera payé sur toutes les heures travaillées durant l'un ou l'autre des sept (7) congés prévus à l'article 16.01.

'82 FEB 15 13 35

CONVENTION

entre

DOMTAR INC.
PAPIERS FINS DOMTAR
BEAUHARNOIS, QUÉBEC

et

LE SYNDICAT NATIONAL DES TRAVAILLEURS DE LA PULPE ET
DU PAPIER DE BEAUHARNOIS, INC.

et

FÉDÉRATION DES TRAVAILLEURS DU PAPIER ET
DE LA FORÊT (C.S.N.)

1er mai 1982 au 30 avril 1984

TABLE DES MATIÈRES

<u>Article</u>	<u>Page</u>
- PARTIES DE LA CONVENTION	1
I BUT	1
II DISPOSITIONS	1
III DROITS DE LA COMPAGNIE	2
IV RECONNAISSANCE SYNDICALE	3
V DÉDUCTIONS DES COTISATIONS SYNDICALES	4
VI ANCIENNETÉ	5
VII PROMOTION, RÉTROGRADATION, TRANSFERT, MISE-À-PIED ET RAPPEL AU TRAVAIL	8
VIII ABSENCES AUTORISÉES	11
IX COMITÉ DES GRIEFS	14
X PROCÉDURES DE GRIEF	15
XI ARBITRAGE	17
XII GRÈVES ET LOCK-OUT	18
XIII ENTRETIEN ET PROTECTION DURANT TOUTE SUSPENSION DE TRAVAIL	18
XIV A) HEURES DE TRAVAIL ET TEMPS SUPPLÉMENTAIRE	19
B) SALARIÉS DE JOUR	20
C) SALARIÉS DE RELÈVE	23
XV TAUX DE SALAIRE	27
XVI CONGÉS D'USINE	29
XVII VACANCES PAYÉES	31
XVIII RÉGIME DE PRESTATIONS AUX EMPLOYÉS	33
XIX RÉGIME DE RETRAITE	34

<u>Article</u>		<u>Page</u>
XX	GÉNÉRAL	35
XXI	DURÉE DE LA CONVENTION	39
	PARTIES SIGNATAIRES	41
	LISTE DES SALAIRES	42
ANNEXE "A"		42
ANNEXE "B"		48
ANNEXE "C"		49
ANNEXE "D"		52
ANNEXE "E"		53

CONVENTION COLLECTIVE

DE TRAVAIL

entre

Domtar Inc., une corporation juridiquement constituée (par continuation) selon les lois du Canada et ayant son siège social au 395 ouest, Boulevard de Maisonneuve, à Montréal, Québec, agissant par les présentes pour son usine de Papiers Fins Domtar, située à Beauharnois, Québec, ci-après appelée la "Compagnie",

et

LE SYNDICAT NATIONAL DES TRAVAILLEURS DE LA PULPE ET DU PAPIER DE BEAUHARNOIS, INCORPORÉ, ci-après appelé le "Syndicat",

et

La Fédération des travailleurs du papier et de la forêt (C.S.N.) ci-après appelée la "Fédération".

Article I

BUT

- 1.01 Cette convention a pour but de consigner par écrit les clauses et conditions d'emploi résultant d'une négociation collective, et auxquelles les parties contractantes devront se conformer.

Article II

DISPOSITIONS

- 2.01 Le Syndicat a été certifié par la Commission des Relations Ouvrières de la Province de Québec, le 10 novembre 1944, comme agent négociateur pour représenter les salariés de la Compagnie. Les employés des classifications suivantes sont toutefois exclus de l'unité de négociations.
- 2.02 Tous les employés de la Compagnie, à l'exception de: ceux automatiquement exclus par la loi, les

assistants-contremaîtres, les contremaîtres, les employés de bureau, l'infirmière, les ingénieurs industriels, les employés préposés à l'étude des taux, tous les techniciens (ou technologues) détenant une position d'analyste qualifié, chimiste, ingénieur chimiste ou rang professionnel équivalent et les assistants-chef de section du laboratoire, les constables, les gardiens de nuit, et les employés de barrières.

- 2.03 Les travailleurs, et les salariés mis à pied, engagés pour du travail de construction fait par la Compagnie, ou par un contracteur. Il est entendu que les salariés mis à pied engagés pour du travail de construction sont sujets à être rappelés tel que prévu aux articles 7.14, 7.15, 7.16.
- 2.04 Les salariés engagés comme remplaçants pour les vacances d'été, pour une période de service ne dépassant pas six (6) mois consécutifs.
- 2.05 Les salariés en période d'essai n'ayant pas complété soixante (60) jours de travail avec la Compagnie à l'intérieur d'une période de douze (12) mois consécutifs.
- 2.06 Les salariés de l'usine non mis à pied et travaillant à la construction fait par la Compagnie seront protégés par cette convention.

Article III

DROITS DE LA COMPAGNIE

- 3.01 Le Syndicat reconnaît que la Compagnie a le droit exclusif de:
- 3.02 diriger et gérer ses affaires à tous les points de vue, sauf lorsqu'un de ces privilèges est spécifiquement limité par les dispositions de cette convention;
- 3.03 maintenir l'ordre, la discipline et l'efficacité;
- 3.04 établir et modifier occasionnellement des statuts

et règlements à être observés par les salariés, à condition que ces statuts et ces règlements ne soient pas contraires aux dispositions de la présente convention;

- 3.05 dresser le programme de la production;
- 3.06 diriger la main-d'oeuvre;
- 3.07 embaucher, promouvoir, réduire à une classe inférieure, déplacer, mettre à pied pour manque de travail, rappeler au travail, discipliner, suspendre et congédier pour "raison valable" tout salarié à condition toutefois que les différends de nature préférentielle ou injuste provenant de promotions, changement à des classes inférieures, déplacement, mise-à-pied, rappel au travail et mesure disciplinaire tel que suspension ou congédiement puissent être soumis à la procédure de grief prévue dans cette convention; par "raison valable", l'on comprend mais sans s'y restreindre certaines actions des salariés et leur conduite dont il est fait mention dans les statuts et règlements précités;
- 3.08 incorporer dans l'usine, en tout temps, toutes améliorations de techniques et de méthodes en vue de concurrencer efficacement dans l'industrie.
- 3.09 Suite à l'affichage, la Compagnie entraîne les salariés nécessaires, qui ont l'habileté pour progresser et les qualifications requises pour le fonctionnement du nouvel outillage ou de la nouvelle méthode d'opération.

Article IV

RECONNAISSANCE SYNDICALE

- 4.01 La Compagnie reconnaît le Syndicat et la Fédération des travailleurs du papier et de la forêt comme seuls agents négociateurs aux fins de négocier et de conclure une convention collective au nom et pour tous les salariés couverts par l'unité de négociation, tel que défini à l'article 2 de la

présente convention.

- 4.02 Aussi longtemps que cette convention sera en vigueur, tous les salariés actuels qui sont membres du Syndicat ou qui le deviendront plus tard, devront rester membres en règle du Syndicat comme condition d'emploi. Tout nouveau salarié qui devient membre du Syndicat, devra également rester en règle avec le Syndicat, comme condition d'emploi, et ce, pour la durée de cette convention.
- 4.03 Il n'y aura aucune discrimination, coercition, ingérence ou contrainte de la part de la Compagnie ou de la part du Syndicat, ou de leurs représentants contre tout salarié à cause de son statut de membre ou de non-membre du Syndicat. Le Syndicat consent à ce qu'il n'y ait pas de sollicitation ni d'encouragement d'activités syndicales à même le temps de la Compagnie ou sur la propriété de la Compagnie, sauf lorsque prévu dans cette convention.
- 4.04 Les salariés sont libres de discuter les affaires du Syndicat durant les heures de repas ou durant les périodes de repos, pourvu qu'ils le fassent dans leur propre service. Le but de cette clause n'est pas d'entraver les activités justifiées des délégués syndicaux. Avant de quitter leur travail, les délégués syndicaux devront s'entendre avec leur surveillant.

Article V

DÉDUCTIONS DES COTISATIONS SYNDICALES

- 5.01 La Compagnie consent à déduire hebdomadairement, du salaire d'un salarié la cotisation syndicale (ou une somme équivalente à la cotisation syndicale) telle qu'établie par l'assemblée générale du Syndicat.
- 5.02 La Compagnie remettra au Syndicat une fois par semaine toutes les cotisations déduites, accompagnées d'un rapport écrit des noms et occupations des salariés pour lesquels les déductions furent

faites et le montant de chaque déduction.

Quatre (4) photocopies de la dernière page du rapport comprenant le nombre d'employés et le total des déductions et quatre (4) photocopies du chèque seront remises au Syndicat une (1) fois la semaine.

- 5.03 Tous les nouveaux salariés devront autoriser la Compagnie à faire de telles déductions à compter du premier jour de leur emploi.
- 5.04 Un fac-similé de l'autorisation de déductions syndicales est annexé à cette convention sous le titre d'annexe "B".

Article VI

ANCIENNETÉ

- 6.01 L'ancienneté d'usine d'un employé sera déterminée par la durée de son emploi continu avec la Compagnie. Les salariés engagés comme remplaçants pour les vacances d'été, pour une période de service ne dépassant pas six (6) mois consécutifs, seront considérés sans ancienneté. Les salariés en période d'essai seront considérés sans ancienneté durant leurs premiers soixante (60) jours de travail à l'intérieur d'une période de douze (12) mois consécutifs, et à la fin de ces soixante (60) jours, leur ancienneté sera équivalente à soixante (60) jours. Les salariés en période d'essai et les salariés engagés comme remplaçants pour les vacances d'été seront protégés comme s'ils étaient couverts par cette convention, excepté pour les cas de promotion, rétrogradation, déplacement, mise à pied, rappel au travail et congédiement.
- 6.02 L'ancienneté d'occupation d'un salarié sera déterminée par la durée de son emploi continu à une occupation.
- 6.03 L'ancienneté dans un service d'un salarié sera déterminée par la durée de son emploi continu dans un service.

- 6.04 Dans tous les cas de promotion, ou de transfert à la suite de l'affichage d'une occupation dans les quatre-vingt-dix (90) jours suivant la promotion ou le transfert, la Compagnie peut retourner le salarié à son ancienne occupation lorsque le salarié ne peut satisfaire aux exigences normales de la tâche. Le salarié concerné peut aussi demander de retourner à son ancienne occupation. Dans ces cas, le salarié ne subira aucune perte de ses droits comme s'il avait toujours continué sur son occupation.
- 6.05 Un salarié dont l'occupation est supprimée ou qui est rétrogradé à la suite de l'élimination d'une occupation dans une ligne de progression ou dans un service peut retourner à son ancienne occupation en réclamant son droit d'ancienneté acquis au moment de quitter cette occupation pourvu qu'il soit capable de remplir les exigences normales de l'occupation, moyennant une période d'essai raisonnable. Sinon il peut faire valoir ses droits d'ancienneté à un poste inférieur selon les dispositions de la convention collective.
- 6.06 Un salarié perd ses droits d'ancienneté et son emploi se termine pour l'une des raisons suivantes:
- a) s'il quitte volontairement son emploi;
 - b) s'il est congédié et non réinstallé après grief;
 - c) si un salarié est mis à pied pour plus de douze (12) mois consécutifs dans le cas d'un salarié ayant un (1) an ou moins d'ancienneté;
 - d) s'il est mis à pied pour une période de temps excédant la durée de son service mais pour pas plus de deux (2) ans, laquelle période est la plus courte, dans le cas d'un salarié ayant un (1) an ou plus d'ancienneté;
 - e) si, quand il est mis à pied, il ne signifie pas son intention de retourner à son travail

en dedans de quinze (15) jours suivant un avis de rappel au travail envoyé par la Compagnie, par courrier recommandé, à sa dernière adresse connue;

- f) s'il manque de se rapporter au travail sans raison valable après un congé avec permission;
- g) lorsqu'il atteint la date normale de départ en retraite, qu'il adhère ou non au régime de retraite.

- 6.07 Un salarié n'accumulera plus de droits d'ancienneté après une mise à pied excédant trente (30) jours solaires consécutifs.
- 6.08 Un salarié cesse d'accumuler son ancienneté lorsqu'il est malade ou en vacances, trente (30) jours après la date qu'il aurait été normalement mis à pied.
- 6.09 Un salarié mis à pied n'aura aucun statut en vertu de cette convention, sauf lorsque prévu dans cette convention.
- 6.10 En cas de force majeure, la Compagnie ne sera pas tenue d'appliquer l'ancienneté lors des mises à pied à court terme d'un (1) jour ou moins dans une même semaine. Il est entendu que la Compagnie maintiendra au minimum le nombre de telles mises à pied. Les salariés, mis à pied durant de telles périodes d'un (1) jour ou moins, n'auront pas le droit de déplacer d'autres salariés, ayant moins d'ancienneté, et qui sont requis de demeurer au travail.
- 6.11 Un salarié, ayant de l'ancienneté, promu à une position, hors de l'unité de négociation, conserve son ancienneté, et continue de l'accroître pendant une période maximum de six (6) mois consécutifs. Après cette période de six (6) mois, ce salarié conserve son ancienneté acquise mais cesse de l'accroître.
 - a) S'il s'agit d'une réduction de personnel; ou

- b) s'il s'agit d'une élimination de la position;
ou
- c) pour toute autre raison si les parties sont d'accord;

ce salarié peut revenir à l'unité de négociation au poste qu'il occupait avant sa promotion si ses droits d'ancienneté le lui permettent. Sinon il peut faire valoir ses droits d'ancienneté à un poste inférieur selon les dispositions de la convention collective.

Toutefois, les salariés mutés avant le 2 février 1979 continuent d'accumuler leur ancienneté pendant une période maximum de douze (12) mois consécutifs.

- 6.12 Un salarié n'accumulera plus d'ancienneté durant un congé avec permission excédant:
 - a) Vingt-quatre (24) mois, pour cause de maladie ou accident, confirmé par un certificat de médecin; si la Compagnie le juge nécessaire, elle choisira un médecin pour diagnostiquer la maladie ou l'accident;
 - b) un (1) mois pour toute autre raison.

Article VII

PROMOTION, RÉTROGRADATION, TRANSFERT, MISE À PIED ET RAPPEL AU TRAVAIL

PROMOTION - VACANCE POUR TRAVAIL PERMANENT

- 7.01 Toute vacance par une occupation permanente en dehors d'une ligne de progression ou à l'échelon inférieur d'une ligne de progression devra être affichée sur les tableaux d'avis pendant quinze (15) jours solaires, y stipulant les exigences normales de l'occupation, afin de donner à tous les salariés intéressés une chance de faire appli-

cation. Le nom du candidat choisi sera communiqué au Syndicat par écrit dans les quinze (15) jours suivant la fin de l'affichage.

- 7.02 Il est entendu que toute occupation temporaire d'une durée prévue de plus de soixante (60) jours sera affichée tel que mentionné ci-dessus et il sera indiqué sur l'affiche que cette occupation est temporaire. Toutefois, dans les cas de maladie, accident, ou vacances on ne fera qu'un seul affichage pour combler l'occupation vacante.
- 7.03 En choisissant un salarié pour une promotion (sauf tel qu'indiqué dans l'article 7.05) ou pour une occupation vacante, la Compagnie choisit celui qui a le plus d'ancienneté d'usine, parmi les candidats qualifiés, pour satisfaire aux exigences normales de l'occupation.
- 7.04 Il est entendu que les salariés choisis pour remplir une occupation à l'échelon inférieur d'une ligne de progression seront assez compétents pour avancer dans cette ligne.
- 7.05 En choisissant un salarié pour une promotion à partir de l'occupation la plus basse dans une ligne de progression reconnue, l'ancienneté sera le facteur déterminant dans l'ordre suivant: l'ancienneté d'occupation, l'ancienneté de service, l'ancienneté d'usine. Si, après une période raisonnable d'apprentissage et d'essai, il est évident que le salarié ayant le plus d'ancienneté, n'a pas l'habileté ou l'efficacité nécessaire pour accomplir le travail, ou s'il refuse l'occupation, le salarié suivant ayant le plus d'ancienneté, sera promu d'après les mêmes conditions et acquerra l'ancienneté d'occupation. Ceci n'empêchera pas le salarié non-promu de se prévaloir de son ancienneté pour une promotion future.

RÉTROGRADATIONS ET MISES À PIED

- 7.06 Les rétrogradations rendues nécessaires par la réduction des opérations ou par l'installation de dispositifs d'économie de main-d'oeuvre seront effectuées dans l'ordre inverse des promotions.

Si de telles rétrogradations nécessitent une mise à pied dans un service, le salarié ainsi affecté aura droit de déplacer un salarié ayant moins d'ancienneté d'usine et travaillant à l'occupation la plus basse dans son propre service ou dans un autre service, pourvu qu'il ait les qualifications nécessaires pour remplir les exigences normales de l'emploi après trois (3) jours d'entraînement.

- 7.07 Les mises à pied seront faites dans l'ordre d'ancienneté d'usine, celui ayant le moins d'ancienneté d'usine sortant le premier.

TRANSFERTS TEMPORAIRES

- 7.08 La Compagnie peut transférer, d'une manière temporaire, un salarié d'une occupation dans un service à une autre occupation dans son service ou dans un autre service, lorsqu'il y a un manque de salariés suffisants pour effectuer le travail dans l'occupation où il est transféré.
- 7.09 Lorsque les salariés sont activement au travail à leur propre occupation, la Compagnie peut, en certaines circonstances spéciales telles que maladie, vacances, absence avec ou sans permission, pannes, commandes urgentes, etc., leur demander un tel transfert. Si, cependant, un nombre insuffisant de salariés qualifiés acceptent volontairement le transfert, la Compagnie aura alors le droit de désigner tout salarié additionnel requis à être transféré. Les salariés ainsi transférés recevront le taux de la nouvelle occupation lorsque ce taux est égal ou plus haut que leur propre taux.
- 7.10 Lorsqu'il n'y a pas de travail disponible à leur propre occupation au moment d'un transfert à une occupation plus basse, les salariés recevront le taux de l'occupation plus basse aussi longtemps qu'il n'y aura pas de travail disponible à leur propre occupation.
- 7.11 Lorsqu'un tel transfert est effectué dans le but d'entraîner les salariés dans une occupation plus élevée, leur taux régulier sera payé aussi long-

temps qu'ils sont surnuméraires dans l'équipe régulière.

- 7.12 La Compagnie peut entraîner des salariés dans une occupation plus basse afin de procurer, en autant que possible, de la continuité dans l'emploi, et dans de tels cas le taux le plus bas sera payé aussi longtemps qu'ils sont surnuméraires dans l'équipe régulière.
- 7.13 La Compagnie peut à sa discrétion placer des ingénieurs, techniciens et aspirants contremaîtres à n'importe quelle occupation dans l'usine. Ceci sera une mesure temporaire dans le but d'acquérir de l'expérience et la personne ainsi placée sera surnuméraire à l'équipe établie.

RAPPEL AU TRAVAIL

- 7.14 Avant d'embaucher de nouveaux salariés, la Compagnie donnera la préférence aux salariés qui ont des droits d'ancienneté selon l'article 6.07 (c) et (d) et qui ont été mis à pied pour des causes autres que congédiement pour raison valable.
- 7.15 Ceux qui parmi les salariés ont le plus d'ancienneté d'usine seront les premiers à être rappelés pourvu qu'ils aient l'habileté, l'éducation et l'expérience requise pour faire le travail et pourvu qu'ils aient informé le Service du Personnel de leur disponibilité et de leur dernière adresse.
- 7.16 Advenant qu'un salarié qui a été mis à pied n'ait pas été rappelé d'après l'entente précitée, le Syndicat sera avisé des raisons par écrit.

Article VIII

ABSENCES AUTORISÉES

- 8.01 Toutes les permissions d'absences seront accordées sans paye sauf dans les cas prévus par cette convention.

- 8.02 Les demandes d'absences avec permission seront soumises par écrit sur une formule fournie par la Compagnie, dont copie sera envoyée au Syndicat.
- 8.03 Une réponse devra être rendue dans les quinze (15) jours ouvrables de la réception par la Compagnie de la demande d'absence. En cas de refus, la Compagnie en donnera les raisons au salarié et au Syndicat.
- 8.04 Aucune absence autorisée ne sera prise sans être officiellement approuvée par la Compagnie.
- 8.05 Tout salarié absent pour cause de maladie ou accident ou compensation sera automatiquement considéré comme étant en absence autorisée, pourvu que la maladie ou l'accident soit confirmé par un certificat de médecin.
- 8.06 La Compagnie accordera des absences autorisées aux salariés devant assister à des séances de conciliation ou d'arbitrage, ou toute autre activité syndicale essentielle. Il est entendu que le nombre de tels salariés sera maintenu au minimum afin de ne pas affecter l'efficacité du fonctionnement de l'usine. Le Syndicat consent à aviser la Compagnie, le plus tôt possible, en ce qui a trait aux dates de toute réunion nécessitant l'absence des salariés de leur travail.

CONGÉ EN CAS DE DÉCÈS

- 8.07 Pourvu que ces jours fassent partie de son horaire normal de travail, un salarié qui doit s'absenter à cause du décès de son époux, épouse, enfant, enfant adoptif ou enfant de son conjoint aura, à compter de la date du décès, un maximum de cinq (5) jours consécutifs de congé payé de huit (8) heures chacun au taux de salaire de l'occupation à laquelle il aurait travaillé.

Dans le cas du décès de son père, mère, soeur, frère, beau-père, belle-mère, beau-frère, belle-soeur, le salarié aura droit à un maximum de trois (3) jours consécutifs de congé selon les conditions précitées, sauf que ces trois (3) jours con-

sécutifs incluent et se terminent avec la journée des funérailles.

Si un temps considérable est requis pour voyager, la journée suivant les funérailles peut être considérée comme faisant partie des trois (3) jours consécutifs de congé payé.

SERVICE DE JURY

- 8.08 La Compagnie consent de compenser, pour le temps perdu, les salariés requis de servir comme juré, de la manière suivante:

Le salarié apportera son chèque de paye de juré au Service du Personnel et l'endossera à l'ordre de la Compagnie. Le Service du Personnel prendra ensuite les arrangements pour que le salarié soit payé au taux de son occupation, pour toutes les heures régulières pour lesquelles il était cédulé et qu'il aurait perdues par suite de sa participation comme juré.

AFFAIRES PUBLIQUES

- 8.09 Le salarié élu député soit fédéral soit provincial pourra obtenir un congé autorisé, sans rémunération, pour la durée de son mandat. Dès qu'il cesse d'être député, il a droit à un poste à l'usine en fonction de son ancienneté, accumulée à compter de la date de son départ de l'usine et selon ses capacités à accomplir le travail, lors de son retour à l'usine, à condition qu'il retourne au travail dans les trente (30) jours suivant la date où il a cessé d'être député.

CONGÉ DE MATERNITÉ

- 8.10 a) Sur présentation d'un certificat médical, la salariée ayant accompli au moins neuf (9) mois de service, a droit à un congé prénatal. Ce congé doit commencer onze (11) semaines avant la date prévue de l'accouchement. Cependant, la Compagnie peut retarder la date du congé de maternité, si, de son avis et de celui du médecin traitant de la

salariée, celle-ci peut vaquer convenablement à ses tâches habituelles;

- b) un congé post-natal de six (6) semaines est accordé à moins que la salariée ne produise une attestation médicale l'autorisant à retourner au travail plus tôt;
- c) la salariée qui ne retourne pas dans les six (6) semaines suivant l'accouchement, cesse d'être à l'emploi de la Compagnie. Cependant, la Compagnie prolongera le congé post-natal pour complications de grossesse pour une période additionnelle n'excédant pas douze (12) semaines déterminée par le médecin traitant de la salariée, si celle-ci ne peut vaquer convenablement à ses tâches habituelles, moyennant que ledit avis soit donné au moins dix (10) jours avant la prolongation.

8.11 Le congé de maternité sera considéré comme une absence sans rémunération et sera soumis aux conditions suivantes:

- a) La salariée pourra continuer de participer aux régimes collectifs d'assurance-vie et d'assurance médicale, pourvu qu'elle en ait défrayé le coût total au préalable. (Les congés payés pourront être utilisés à cette fin);
- b) l'ancienneté continuera de s'accumuler pendant le congé de maternité;
- c) à son retour au travail, après son congé de maternité, la salariée sera réintégrée à son ancien poste.

Article IX

COMITÉ DE GRIEFS

9.01 Le comité des griefs composé de quatre (4) salariés, choisis par le Syndicat, est reconnu par la Compagnie comme représentant autorisé du Syndicat

- pour s'occuper de tous les griefs tel que prévu à l'article X, démarche No. 3 de la procédure des griefs.
- 9.02 Le Syndicat fournira à la Compagnie les noms des salariés constituant le comité des griefs et informera la Compagnie de tout changement dans ledit comité au moins deux (2) jours avant toute rencontre.
- 9.03 Les rencontres entre la Compagnie et le comité des griefs se tiendront à un moment occasionnant le moins de perte de temps à la Compagnie et aux membres du comité. Ces derniers seront remboursés par la Compagnie pour toute perte de temps subie à l'occasion des rencontres.
- 9.04 La Compagnie ne remboursera pas les membres du comité pour toute perte de temps subie à l'occasion des séances d'arbitrage.

Article X

PROCÉDURES DE GRIEF

- 10.01 Lorsqu'un salarié ou un groupe de salarié a un grief, un effort sincère de la part des deux parties sera fait afin de régler le grief dans le plus court délai possible. Toute plainte ou grief provenant de l'interprétation, de l'application ou de la prétendue violation des termes de la convention est traité de la manière suivante et soumis pas plus tard que soixante (60) jours après la naissance de l'incident causant le grief, sauf dans les cas de suspension ou congédiement alors que le grief est soumis dans les quatorze (14) jours suivant la date où le salarié et le Syndicat ont été avisés de la suspension ou du congédiement. Lorsqu'un grief est déposé, la procédure suivante doit être suivie:

Première démarche:

À son contremaître, par le salarié accompagné, s'il le désire, du délégué du service. Faute de

règlement dans les deux (2) jours, on procède alors à la deuxième démarche.

Deuxième démarche:

Au surintendant, par écrit, en-dedans de cinq (5) jours, par le salarié et un (1) représentant du comité de grief. La décision du surintendant est donnée par écrit. Faute de règlement dans les cinq (5) jours on procède à la troisième démarche.

Troisième démarche:

Au directeur de l'usine ou à son représentant, par écrit, dans les dix (10) jours, par le comité de grief. Peuvent assister aux rencontres tenues à cette démarche, le salarié lésé, un (1) officier accrédité de la Fédération et les représentants que la Compagnie aura nommés.

La décision rendue par la Compagnie à la troisième démarche est donnée par écrit et le Syndicat informe la Compagnie par écrit de l'acceptation ou du rejet de cette décision. Faute de règlement entre le comité de grief et les représentants de la Compagnie dans les dix (10) jours, on procède à la quatrième démarche.

Quatrième démarche:

Si le grief n'est pas réglé, il est soumis à l'arbitrage dans les quinze (15) jours suivant la décision du directeur de l'usine ou de son délégué. La partie qui soumet un grief à l'arbitrage donne un avis écrit de son intention à l'autre partie.

10.02 Un grief présenté par la Compagnie ou le Syndicat concernant l'interprétation, l'application ou prétendue violation des termes de la convention peut être soumis à l'autre partie par écrit, de la manière prévue à la troisième démarche plutôt que de suivre la procédure régulière de grief.

10.03 Un salarié ou un représentant de salarié ne peut quitter son travail pour une des raisons mention-

nées dans cette convention sans en obtenir au préalable la permission de son contremaître. Cette permission ne sera pas refusée sans raison valable.

- 10.04 Les samedis, dimanches et jours de congé à l'usine (sauf indication contraire) n'entreront pas en ligne de compte dans le calcul des délais mentionnés à chacune des démarches ci-dessus ou à l'article XI. Chacun des délais fixés par ces articles, peut être prolongé en tout temps après entente entre la Compagnie et le Syndicat.
- 10.05 Les parties peuvent, en vertu d'un accord écrit, déroger à la procédure prévue au présent article.

Article XI

ARBITRAGE

- 11.01 Dans les dix (10) jours de la réception de l'avis prévu à la quatrième démarche de l'article 10.01, le Syndicat et la Compagnie devront s'entendre pour nommer un arbitre unique. Si le Syndicat et la Compagnie ne s'entendent pas sur le choix de cet arbitre dans ce délai de dix (10) jours, celui-ci sera choisi à tour de rôle à même le groupe suivant:
- André Thibodeau
Jean Denis Gagnon
Rolland Tremblay
André Rousseau
- 11.02 Tout membre de ce groupe qui est requis à son tour pour arbitrer un grief et ne peut accepter ou qui refuse d'accepter, ne sera requis de nouveau que lorsque son nom reviendra en tête de la liste dans l'ordre de rotation ci-dessus prévu.
- 11.03 Les dépenses et honoraires de l'arbitre seront supportées en parts égales, par la Compagnie et le Syndicat. Les redevances et indemnités dues aux témoins seront payées par la partie qui les aura appelés.

- 11.04 Les parties à cette convention se feront un devoir d'accélérer les procédures d'arbitrage, et la décision de l'arbitre sera finale, liera toutes les parties et devra être exécutée en dedans de quatorze (14) jours, mais dans aucun cas l'arbitre n'aura le pouvoir d'ajouter, de retrancher, d'amender ou modifier la convention.
- 11.05 L'arbitre peut modifier la sanction de suspension ou de congédiement s'il rend une décision avec raisons à l'appui que la Compagnie a agi, sans raison valable, ou a enfreint les termes stipulés dans la présente convention. Lorsqu'une telle modification est ordonnée, l'arbitre peut accorder une réintégration avec ou sans la substitution d'une suspension, et avec ou sans remboursement du salaire perdu.

Article XII

GRÈVES ET LOCK-OUT

- 12.01 Le Syndicat consent à ce qu'il n'y ait aucune grève, arrêt de travail, ralentissement de travail ou restriction dans la production pendant la durée de la présente convention. Tout salarié prenant part à ou provoquant une grève, arrêt de travail, ralentissement de travail ou restriction de la production, sera sujet à congédiement ou toute autre mesure disciplinaire de la part de la Compagnie; toutefois, tout salarié qui se croit injustement congédié ou discipliné pourra se prévaloir de la procédure de grief.
- 12.02 La Compagnie consent à ce qu'il n'y ait aucun lock-out pendant la durée de cette convention.

Article XIII

ENTRETIEN ET PROTECTION DURANT
TOUTE SUSPENSION DE TRAVAIL

- 13.01 Il est entendu que, durant toute suspension de travail à l'usine, en tout temps ou pour quelque

raison que ce soit, les immeubles de la Compagnie seront protégés et l'outillage sera maintenu en bonne condition de fonctionnement par les salariés.

- 13.02 Il est entendu que les salariés tenus de demeurer au travail d'après les termes du paragraphe 13.01 ci-dessus, devront demeurer disponibles durant toute la suspension de travail. Aucun travail de production, construction ou expédition ne sera effectué par ces salariés.
- 13.03 Les salariés mentionnés au paragraphe 13.02 ci-dessus seront rémunérés aux taux de salaire en vigueur au moment de la suspension générale du travail.

Article XIV

HEURES DE TRAVAIL, ET TEMPS SUPPLÉMENTAIRE

HEURES DE TRAVAIL

- 14.01 En temps normal, l'usine fonctionnera six (6) jours par semaine, du lundi au samedi inclusivement.
- 14.02 En temps normal, les bouilloires, le service d'énergie électrique, le service des filtres et l'outillage pour la prévention des incendies seront en fonction sept (7) jours par semaine.
- 14.03 Les heures régulières de travail seront de huit (8) heures par jour et de quarante (40) heures par semaine conformément aux horaires d'équipes régulièrement assignés.
- 14.04 Par la semaine de quarante (40) heures, l'on entend, selon la pratique courante dans l'industrie, une cédule d'heures par laquelle chaque travailleur a droit à une journée de congé (ou l'équivalent) cédulé chaque semaine, de façon à maintenir une semaine entière de six (6) jours de fonctionnement.

- 14.05 La cédule actuelle des heures sera considérée comme normale mais pourra être changée si la condition des affaires le justifie. Si un changement dans la cédule est requis, la Compagnie en informera le Syndicat six (6) jours avant le changement. Dans les cas de commandes urgentes et inattendues, cependant, un avis de vingt-quatre (24) heures sera considéré comme suffisant.
- 14.06 L'affichage des listes des salariés sera fait le jeudi. Les salariés doivent consulter ces listes pour savoir leur cédule de travail. S'il y a un changement dans les listes après la journée de jeudi, la Compagnie fera un effort raisonnable pour rejoindre les salariés affectés par ce changement.
- 14.07 Rien dans cette convention ne devra être interprété comme une garantie par la Compagnie de maintenir un fonctionnement de six (6) jours de l'usine ou de tout service.

SALARIÉS DE JOUR

- 14.08 Les heures régulières de travail seront de 8 h à midi, et 13 h à 17 h. Les heures de travail pour les salariés de jour peuvent aussi être de 7 h à midi et de 13 h à 16 h si requis pour plus de trois (3) jours. Des exceptions peuvent être faites si acceptées.
- 14.09 Le préposé aux courroies et au huilage ainsi que les salariés travaillant sur les meules ou effectuant des travaux de peinture, nettoyage et huilage, peuvent travailler à temps simple en dehors des heures régulières de travail pour les salariés de jour.
- 14.10 Les salariés doivent être à leur place respective et prêts à commencer leur travail avant le temps désigné pour commencer. Le travail doit commencer immédiatement et ne pas arrêter plus de trois (3) minutes avant le temps désigné pour arrêter. Des arrangements spéciaux peuvent être faits et appliqués au service de l'entretien.

- 14.11 Quand un salarié de jour a été absent de son travail pour cause de maladie d'une durée de plus d'une journée, ou pour toute raison autre que vacances, il doit aviser son contremaître ou son surintendant pas plus tard que 15 h le jour précédant celui où il a l'intention de se rapporter à son travail.
- 14.12 Le travail urgent du dimanche sera effectué par les salariés d'après une liste préparée à cet effet. L'ingénieur de l'usine, ou son représentant, sera disponible pour discuter cette liste, une fois rédigée, en vue de minimiser le travail du dimanche.
- 14.13 La nécessité de travailler le dimanche peut être discutée par un comité du Syndicat formé de trois membres choisis par le Syndicat parmi les membres du Service d'Entretien, l'un de ces trois membres devant être le Délégué Syndical. Le dimanche ou le jour d'une fête religieuse, le travail ne commencera pas normalement avant 8 h. Il est entendu, cependant, que le taux de temps et demi ne sera pas payé le jour des fêtes religieuses qui ne sont pas des congés officiels de l'usine, à moins que les salariés aient complété leur journée régulière de travail.
- 14.14 Un salarié de jour, qui a obtenu la permission de prendre une journée de congé durant la semaine parce qu'il a travaillé le dimanche précédent, sera payé comme s'il s'agissait d'un appel spécial s'il est requis de travailler ce jour-là; si, cependant, il a reçu cette permission, mais non pas parce qu'il a travaillé le dimanche précédent, il sera payé à temps simple pour son travail, sujet à la procédure ordinaire des appels spéciaux après les heures de travail.

TEMPS SUPPLÉMENTAIRE - SALARIÉS DE JOUR

- 14.15 Quand un salarié de jour est requis de travailler entre midi et 13 h, ou après 17 h, il sera payé au taux de temps et demi et le paiement minimum sera d'une demi-heure au taux de temps et demi.

14.16 Toutes les heures ouvrées en dehors des heures régulières de travail, i.e. huit (8) heures par jour et quarante (40) heures par semaine, et toutes les heures ouvrées le dimanche seront considérées comme temps supplémentaire et seront payées au taux de temps et demi.

Le taux de temps double sera payé pour toutes les heures travaillées au cours de l'un ou l'autre des sept (7) congés avec fermeture prévus à l'article 16.01.

14.17 Le temps supplémentaire sera aussi payé au taux de temps et demi pour tout travail exécuté après 17 h les jours autres que le samedi, alors que le temps et demi sera payé après 15 h à l'exception du Service de l'Entretien où il sera payé après midi le samedi.

14.18 a) Les salariés de jour appelés pour un travail urgent (à l'exception d'un changement de toiles métalliques) seront payés de la façon suivante, mais en aucun cas ils ne recevront moins de quatre (4) heures de temps régulier.

1) Temps et demi pour les heures travaillées entre 5 h p.m. et minuit, de même qu'entre 6 h a.m. et 7 h a.m.

2) Temps double pour les heures travaillées entre minuit et 6 h a.m.

b) S'ils doivent venir travailler entre 7 h et 8 h a.m., ils recevront temps et demi pour cette heure, soit la période ouvrée jusqu'à 8 h a.m.

14.19 Il n'y aura pas de duplication de temps supplémentaire en regard des mêmes heures de travail. Ceci s'appliquera aussi au temps supplémentaire pour les salariés d'équipes.

SALARIÉS DE RELÈVE

14.20 Les heures régulières de travail consisteront en trois (3) équipes de relève de huit (8) heures

consécutives chacune comme suit:

Équipe "A" - de 8 h à 16 h

Équipe "B" - de 16 h à minuit

Équipe "C" - de minuit à 8 h

Une ou deux équipes seulement peuvent aussi être cédulées.

- 14.21 Chacune des relèves changera d'après une séquence hebdomadaire. Les salariés ne changeront pas de relèves sans la permission de leur surintendant ou de leur contremaître.
- 14.22 Quand une équipe de relève commence à travailler, chaque salarié devra être à son poste. À la fin de sa relève, aucun salarié d'équipe ne laissera sa place de travail pour se laver ou s'habiller tant que son remplaçant n'aura pas changé ses vêtements et ne se soit rapporté pour prendre les responsabilités de son occupation. Si un salarié de l'équipe de relève ne se rapporte pas pour sa relève, le salarié à l'occupation en avertira le surintendant ou le contremaître du service, et il restera à son poste jusqu'à ce qu'un substitut soit trouvé. Si le surintendant ou le contremaître du service ne peut trouver de substitut, le salarié devra demeurer à son poste pour un maximum de quatre (4) heures, s'il est affecté sur l'équipe de 8 h à 16 h ou sur l'équipe de minuit à 8 h. Si le salarié est affecté sur l'équipe de 4 h à minuit, il devra demeurer à son poste pour une relève supplémentaire. Avant de demander à un salarié qu'il reste pour une relève supplémentaire, le surintendant ou le contremaître de service fera tous les efforts aux fins de partager les heures supplémentaires entre les salariés.
- 14.23 Nonobstant l'article 14.22, s'il survenait un cas exceptionnel où le surintendant et le contremaître ne pouvaient trouver de substitut et que cela aurait comme conséquence de causer un arrêt de production, le salarié devra demeurer en poste pour une relève supplémentaire.

- 14.24 Il est du devoir d'un employé d'équipe de relève de se rapporter pour sa relève régulière à moins qu'il n'ait auparavant demandé à son contremaître un congé d'absence. Si un salarié d'équipe est empêché de se rapporter à son travail dû à des circonstances exceptionnelles, il doit en aviser son contremaître ou surintendant au moins deux (2) heures avant le commencement de sa relève.
- 14.25 Lorsqu'un salarié a l'intention de reprendre son travail après une absence pour cause de maladie de plus d'une journée ou pour toute raison autre que vacances, il doit en aviser son contremaître ou surintendant au plus tard à 15 h, le jour précédent, dans le cas d'un travailleur sur l'équipe de 8 h à 16 h, et au plus tard à 11 h le même jour, dans le cas d'un travailleur sur l'équipe de 16 h à minuit ou de minuit à 8 h.
- 14.26 En ce qui concerne les préposés à l'entretien, ils ne seront pas tenus de travailler deux (2) dimanches consécutifs excepté dans des circonstances spéciales. Les salariés d'équipes de relève et les salariés de jour qui travaillent durant les périodes de fermeture auront droit à une journée de congé durant les deux (2) mois qui suivent. Le salarié concerné et le surintendant du service se mettront d'accord sur ce congé une semaine à l'avance.
- 14.27 La Compagnie peut céduer des salariés de jour préposés à l'entretien comme équipes de relève préposées à l'entretien et les payer à temps régulier plus la prime d'équipe quand celle-ci sera applicable. Quand la période durera moins de soixante-douze (72) heures, temps et demi sera payé.

TEMPS SUPPLÉMENTAIRE - SALARIÉS D'ÉQUIPES

- 14.28 Toutes les heures ouvrées en dehors des heures régulières de la journée de travail, ou en plus de la semaine régulière, et toutes les heures ouvrées le dimanche, durant les périodes de fermeture pour congés ou durant une journée prévue de congé seront considérées comme temps supplémentaire et

seront payées au taux de temps et demi, sauf dans les cas suivants:

- a) Pour les heures ouvrées en plus des heures régulières de travail, occasionnées par un changement de relève ou par un échange d'heures de relève avec consentement mutuel des salariés intéressés et avec l'approbation de leur contremaître;
- b) quand la journée prévue de congé est changée par un préavis de quarante-huit (48) heures;
- c) pour les deux (2) premières heures qu'un salarié doit travailler à cause du retard de son remplaçant. Si, toutefois, on ne fournit pas de remplaçant dans les deux (2) heures, le temps et demi s'appliquera depuis le commencement de la relève supplémentaire.

NOTE: La Compagnie et le Syndicat conviennent de coopérer activement à réprimer les abus dans les retards.

- 14.29 Les salariés de relève et les employés préposés aux réparations rappelés au travail pour changer des toiles métalliques et/ou des feutres sécheurs recevront un minimum de six (6) heures à temps simple, applicable autant de fois qu'il y a des toiles métalliques et/ou des feutres sécheurs à changer.

Si les salariés sont rappelés à l'usine pour changer des toiles métalliques et/ou des feutres sécheurs et que le travail n'est pas terminé au début de la journée normale de travail du salarié, celui-ci recevra six (6) heures de paie pour le temps qu'il aura travaillé avant sa journée normale de travail, à condition qu'il ait été rappelé plus d'une heure avant sa période de travail normale.

- 14.30 Les salariés de relève et les salariés préposés aux réparations qui continuent à faire un changement de toiles métalliques et/ou de feutres sécheurs après que leur relève est terminée, rece-

vront temps simple plus une heure, ou temps et demi pour le nombre d'heures ouvrées, lequel sera le plus avantageux.

- 14.31 Le changement des toiles métalliques et/ou des feutres sècheurs, le dimanche, doit être tenu au minimum.
- 14.32 Un travailleur d'équipe de relève appelé pour un travail urgent (à l'exception d'un changement de toiles métalliques), et après avoir terminé sa relève, recevra temps et demi ou quatre (4) heures à son taux régulier de paye, lequel sera le plus avantageux, pour la période de travail continu. Tout travail urgent est du travail non-prévu fait par un salarié avant ou après sa période de travail régulière et non-continu avec sa période régulière.
- 14.33 Sauf dans le cas prévus à l'article 14.28, un salarié qui travaille plus de huit (8) heures le dimanche ou durant les périodes de fermeture pour congés, sera payé à deux fois son taux horaire régulier pour les heures travaillées en plus de huit (8) heures. Toutefois, il recevra temps double pour toutes les heures travaillées au cours de la période de vingt-quatre (24) heures de l'un ou l'autre des sept (7) congés avec fermeture prévus à l'article 16.01.

ALLOCATION POUR PRÉSENCE AU TRAVAIL

- 14.34 Si un salarié de jour ou d'équipes de relève doit se présenter à une certaine heure et n'a pas de travail, il lui sera donné quatre (4) heures de travail au taux de son travail régulier, à moins qu'il n'ait été averti de cette situation par téléphone ou par tout autre message laissé à sa demeure.

TRAVAIL EN CONTINU

- 14.35 La mise en application du travail en continu sera effectuée d'après les dispositions suivantes:
- a) Une prime de quinze (15) cents l'heure est

- payée sur toutes les heures travaillées durant une semaine par un employé dont les heures de travail sont basées sur un horaire comportant un travail continu rattaché à une production de sept (7) jours durant ladite semaine;
- b) dans le cas d'un salarié remplaçant temporairement un autre employé sur une occupation où l'horaire comporte un travail continu de sept (7) jours par semaine, la prime ne sera payée que sur ses heures travaillées sur cette occupation;
 - c) temps et demi est payé le dimanche tel que stipulé ailleurs dans la présente convention;
 - d) partout où le travail en continu est appliqué, un horaire de quarante (40) heures réparti sur sept (7) jours par semaine, y incluant deux (2) journées de congé cédulées sera établi immédiatement.
 - e) lorsqu'il y a arrêt de travail d'urgence les équipes d'opérations (soit la relève durant laquelle la panne survient et les deux suivantes) seront pourvues de travail et seront payées au taux de leur occupation régulière et seront requises de faire le travail assigné.

Article XV

TAUX DE SALAIRE

- 15.01 La Compagnie et le Syndicat acceptent que les taux de salaire tels qu'établis à l'annexe "A" ci-attachée feront partie intégrale de cette convention et continueront d'être en vigueur pour la durée de cette convention.
- 15.02 Le temps supplémentaire ne sera pas accordé sur les primes d'équipe. Si un salarié de relève travaille du temps supplémentaire durant les relèves du soir ou de la nuit, il recevra la prime de

relève applicable.

- 15.03 Si une occupation est substantiellement changée ou si un nouveau poste est créé, un taux temporaire pour cet emploi sera payé par la Compagnie après consultation avec le Syndicat, et ce taux sera en vigueur jusqu'à ce qu'un taux permanent soit établi par entente mutuelle dans un délai de quatre-vingt-dix (90) jours. Lorsqu'aucune entente n'aura été conclue dans une période de quatre-vingt-dix (90) jours, l'officier de la Fédération en discutera avec le directeur, et, si nécessaire, la procédure des griefs sera suivie.
- 15.04 Dans le cas d'hommes de métier, une révision de leur classement dans les classifications établies, peut être demandée une (1) fois l'an, durant le mois de mars. Toute classification nouvelle sera en vigueur à partir du 1^{er} mars de la même année.
- Toutefois, l'homme de métier classe "B" qui a échoué son examen à sa première tentative, aura l'occasion de reprendre celui-ci après une période de six (6) mois. S'il échoue à nouveau, sa révision future se fera tel que stipulé au paragraphe précédent.
- 15.05 Quand un chef d'équipe doit s'absenter pour cause de maladie, journée de congé prévue, vacances, etc., il sera remplacé par un salarié selon l'article 7.09 désigné par la Compagnie et ayant les qualifications nécessaires.
- 15.06 Les taux réguliers d'un salarié payé à l'heure remplaçant temporairement un contremaître, sera augmenté de sept pour cent (7%) au-dessus du plus haut taux payé aux salariés sous sa juridiction visés par la présente convention.
- 15.07 Les erreurs de paye seront révisées en autant que possible, dans un délai d'une semaine suivant leur détection.
- 15.08 Si un salarié est rétrogradé en conséquence directe de l'automatisation ou de la mécanisation il conservera pendant six (6) mois le taux de salaire

de son poste précédent. Pendant les six (6) mois qui suivront, son taux de salaire sera réduit à une moyenne entre le taux de salaire de son ancien poste et celui du nouveau poste. Après cette période il recevra le taux de salaire qui s'applique à son nouveau poste.

Article XVI

CONGÉS D'USINE

16.01 Il y aura douze (12) congés payés, soit sept (7) congés avec fermeture de l'usine et trois (3) congés mobiles: les onzième et douzième congés seront pris lors de la fermeture de Noël et du Jour de l'An alors que chaque salarié recevra huit (8) heures de paye supplémentaire à Noël et huit (8) heures de paye supplémentaire au Jour de l'An.

Les congés suivants ont été mutuellement convenus pour la période du 1^{er} mai 1980 au 30 avril 1982.

<u>St-Jean Baptiste</u>	- jeudi, 24 juin 1982 - vendredi, 24 juin 1983
<u>La Confédération</u>	- jeudi, 1 ^{er} juillet 1982 - vendredi, 1 ^{er} juillet 1983
<u>La Fête du Travail</u>	- lundi, 6 septembre 1982 - lundi, 5 septembre 1983
<u>Noël</u>	- samedi, 25 décembre 1982 - dimanche, 25 décembre 1983
<u>Jour de l'An</u>	- samedi, le 1 ^{er} janvier 1983 - dimanche, le 2 janvier 1983 - dimanche, le 1 ^{er} janvier 1984 - lundi, le 2 janvier 1984
<u>Pâques</u>	- dimanche, 3 avril 1983 - dimanche, 22 avril 1984

NOTE: Cet article ne s'appliquera pas aux nouveaux salariés ayant accumulé moins de soixante (60) jours travaillés dans les douze (12) mois consécutifs

précédant la fête ainsi qu'aux salariés engagés comme remplaçants pour les vacances d'été ayant moins de six (6) mois de service continu.

- 16.02 Les dates des trois (3) congés mobiles seront établies à l'avance après entente entre chaque salarié et son surintendant.

Cette entente doit être faite normalement le jeudi midi de la semaine précédente. De tels congés ne sont pas refusés pourvu que les opérations de l'usine n'en soient pas affectées.

- 16.03 La paye de congé sera sur la base des heures régulières et du taux de l'occupation régulière du salarié. Si un congé mobile survient un jour où le salarié est normalement appelé à remplacer à un travail à taux plus élevé, le taux plus élevé s'appliquera.

- 16.04 Pour être éligible à un congé payé, le salarié doit travailler la journée régulière de travail précédant et celle suivant le congé, à moins qu'il n'ait obtenu la permission de s'absenter de son travail.

- 16.05 Le jour précédant un congé, les salariés sur un travail de production devront avoir complété leur travail et être sortis de l'usine au début de la période de fermeture.

- 16.06 L'arrêt de travail pour les congés de Noël et du Jour de l'An sera d'une durée de quarante (40) heures et pour tous les autres congés officiels d'une durée de vingt-quatre (24) heures.

- 16.07 La période de fermeture pour Noël sera de: 16 heures, vendredi, le 24 décembre 1982 jusqu'à 8 h; dimanche, le 26 décembre 1982 et de 16 heures, samedi, le 24 décembre 1983 jusqu'à 8 h, lundi, le 26 décembre 1983.

La période de fermeture pour le Jour de l'An sera de: 16 heures, vendredi, le 31 décembre 1982 jusqu'à 8 h, lundi, le 3 janvier 1983 et de 16 heures, samedi, le 31 décembre 1983 jusqu'à 8 h,

mardi, le 3 janvier 1984.

- 16.08 Ces périodes de fermeture sont des congés réguliers et du travail sera fait durant ces congés seulement en des circonstances exceptionnelles. S'il survient des circonstances exceptionnelles qui obligent à faire du travail nécessaire à la production, il est entendu que les salariés coopéreront pour compléter le travail de réparation nécessaire qui sera déterminé après entente mutuelle et tenu au minimum.
- 16.09 Les périodes de fermeture ne s'appliquent pas à la chambre des bouilloires, au système de distribution d'énergie électrique, ni à l'outillage de protection contre les incendies qui doivent nécessairement fonctionner tous les jours, comme à l'habitude.
- 16.10 La Compagnie paiera à tout salarié avec trois (3) mois de service, qui est absent pour cause de maladie ou accident confirmé par un certificat de médecin, les congés mobiles et les congés d'usine survenant durant son absence, pour une période maximum d'un an.
- 16.11 Un salarié mis à pied sera payé pour les congés survenant dans les trente (30) jours solaires suivant sa mise à pied.

Article XVII

VACANCES PAYÉES

- 17.01 Chaque salarié protégé par cette Convention recevra une période de vacances payée telle que prévue ci-après:
- a) Après avoir complété un (1) an de service continu - deux (2) semaines.
 - b) Après avoir complété quatre (4) ans de service continu - trois (3) semaines.

- c) Après avoir complété neuf (9) ans de service continu - quatre (4) semaines.
- d) Après avoir complété vingt (20) ans de service continu - cinq (5) semaines.
- e) Après avoir complété vingt-cinq (25) ans de service continu - six (6) semaines.
- f) Après avoir complété trente (30) ans de service continu - sept (7) semaines.

Les années de service continu sont calculées à partir de la date du début de l'emploi.

17.02 Un salarié recevra quatre (4) heures de paye additionnelles à son taux horaire régulier pour chaque semaine à laquelle il a droit, prise entre le 1^{er} janvier et le 30 avril.

17.03 Un salarié qui aura complété vingt-cinq (25) années de service continu et qui se trouvera alors dans une des catégories d'âge énoncées ci-après aura droit à des vacances supplémentaires payées, conformément au tableau suivant:

Âgé de plus de soixante (60) ans et de moins que soixante et un (61) ans: une (1) semaine.

Âgé de plus de soixante et un (61) ans et de moins que soixante-deux (62) ans: deux (2) semaines.

Âgé de plus de soixante-deux (62) ans et de moins que soixante-trois (63) ans: trois (3) semaines.

Âgé de plus de soixante-trois (63) ans et de moins que soixante-quatre (64) ans: quatre (4) semaines.

Âgé de plus de soixante-quatre (64) ans et de moins que soixante-cinq (65) ans: cinq (5) semaines.

17.04 Les salariés ayant plus d'un an de service continu auront droit à des vacances basées, selon ce qui sera le plus avantageux, sur deux pour cent (2%)

du salaire de l'année précédente ou sur quarante (40) heures au taux horaire classifié pour chaque semaine de vacances acquise.

- 17.05 La Compagne se réserve le droit de déterminer la période de vacances pour chacun des salariés aussi bien que d'administrer le programme général des vacances. Chaque salarié aura l'occasion de choisir sa période de vacances (un maximum de deux (2) semaines durant la période du 1^{er} juin au 30 septembre pour chaque saison de vacances). Pour le choix de la période de vacances, jusqu'au 1^{er} avril, la préférence sera accordée d'après l'ancienneté d'usine; après cette date, l'ancienneté d'usine ne sera pas considérée pour l'allocation des vacances. Il est entendu que les vacances ne devront en aucune circonstance interférer avec le fonctionnement efficace de l'usine. Le programme général des vacances sera discuté chaque année avec le Syndicat.
- 17.06 Quand un congé d'usine survient durant la semaine de vacances d'un salarié éligible à ce congé, il lui sera donné une journée de salaire au lieu du congé d'usine, ou s'il le désire, il peut reprendre ce congé après entente avec son surintendant dans un délai de quatre-vingt-dix (90) jours après son retour au travail à la fin de ses vacances.
- 17.07 Les vacances doivent être prises pendant l'année de calendrier durant laquelle elles sont dues.

Article XVIII

RÉGIME D'ASSURANCE-COLLECTIVE À COMPTER DU 1^{er} AVRIL 1979

- 18.01 Le Syndicat a la responsabilité de fournir à tous les salariés faisant partie de l'unité de négociation, un régime d'assurance-groupe comprenant des bénéfices d'assurance-vie, maladie et accident, perte de membre et mort accidentelle et assurance-salaire en cas de maladie, accident et invalidité, lesquels seront choisis par les salariés et approuvés par la Compagnie. Le Syndicat a la responsa-

bilité de fournir à tous les retraités des bénéfici-
ces d'assurance-vie pour un minimum de \$2,000.

- 18.02 La Compagnie et son assureur seront libérés de toute responsabilité vis-à-vis les salariés faisant partie de l'unité de négociation en ce qui concerne tous bénéfices d'assurance-groupe. La seule responsabilité de la Compagnie sera limitée à fournir au Syndicat le montant de contribution mensuelle fixe convenu pour chacun des salariés permanents faisant partie de l'unité de négociation et participant au régime d'assurance-groupe. Cette contribution ne sera pas payable pour ceux qui sont absents pour raison autre que maladie ou accident. Toutefois, lors de la mise à pied d'un salarié, la Compagnie contribuera au régime d'assurance-groupe le montant prévu pour ce salarié jusqu'au 1^{er} du mois suivant le 30ième jour de mise à pied.
- 18.03 Le Syndicat s'engage à appliquer la contribution de la Compagnie à l'achat de bénéfices décrits au paragraphe ci-dessus et à fournir à la Compagnie la preuve de l'accomplissement de cet engagement, une copie des polices d'assurance et tout autre renseignement requis par la Compagnie en relation avec les bénéfices d'assurance-groupe.
- 18.04 À compter du 1^{er} mai 1982, la contribution de la Compagnie sera de:
- \$45.00 par mois pour les salariés assurés comme célibataires.
- \$64.00 par mois pour les salariés assurés comme mariés.
- 18.05 L'employeur s'engage à fournir mensuellement au Syndicat une liste complète des salariés en y indiquant par ordre alphabétique le nom des salariés, leur numéro, leur état civil et le montant retenu du salaire des salariés.

Article XIX

RÉGIME DE RETRAITE

19.01 Le régime de retraite de la Compagnie est à la disposition des salariés conformément aux termes et conditions dudit régime.

Le régime de retraite fait partie de la convention et sera administré selon les dispositions du régime. Un résumé des dispositions du régime de retraite est distribué à chaque salarié.

19.02 À la demande d'un salarié, l'employeur déduit à la source les montants nécessaires pour sa participation à un régime enregistré d'épargne-retraite.

Ces montants sont remis mensuellement à l'assureur choisi par le Syndicat.

Article XX

GÉNÉRAL

DIVERS

20.01 Au salarié qui arrive en retard au début du travail ou qui quitte son travail trop tôt, on enlève quinze (15) minutes de paye si l'écart est de quinze (15) minutes ou moins; et ainsi de suite pour chaque période successive de quinze (15) minutes.

20.02 Les salariés ne doivent pas s'absenter de leur travail sans avoir obtenu la permission de leur surintendant ou de leur contremaître, à moins de circonstances hors de leur contrôle.

PÉRIODES DE REPOS ET REPAS

20.03 Conformément aux arrangements faits par les surintendants ou les contremaîtres, les périodes de repos seront permises comme suit:

a) Une période de dix (10) minutes pendant la

première moitié de leur relève et dix (10) minutes pendant la deuxième moitié de leur relève pour tous les salariés de jour;

- b) quand l'usine ferme plus tôt que d'habitude, les périodes de repos prévues pour être prises après cette fermeture avancée ne seront pas allouées;
- c) une période de vingt (20) minutes pour manger sera allouée aux salariés d'équipes de relève;
- d) la pratique de ces périodes de repos et repas ne devra pas interférer avec le fonctionnement continu de l'usine.

20.04 Quand un salarié est requis pendant sa relève de travailler plus de deux (2) heures après ses heures régulières de travail, le surintendant ou le contremaître en devoir lui fournira un repas payé par la Compagnie. Toutefois, les salariés requis de travailler douze (12) heures consécutives ou plus auront droit à un repas payé.

EXAMEN MÉDICAL DES EMPLOYÉS

20.05 Tous les nouveaux salariés doivent subir un examen médical. Cet examen sera prévu et payé par la Compagnie. La Compagnie, comme condition d'emploi, se réserve le droit de faire ré-examiner un salarié.

DOSSIERS

20.06 Un dossier complet de chaque cas de discipline appliquée, y compris suspension et congédiement du service, sera gardé en duplicata dans un classeur séparé dans le bureau du personnel. Une série sera disponible pour le comité des griefs. Ces dossiers consisteront en:

- a) L'offense pour laquelle le salarié est accusé;
- b) le rapport du surintendant et/ou du contremaître du service;

- c) le rapport du directeur sur le règlement final du cas;
 - d) toute mesure disciplinaire antérieure prise envers le salarié concerné.
- 20.07 1) La Compagnie avise par écrit un salarié de tout avertissement ou de toute mesure disciplinaire pris à son égard: copie de l'avis est simultanément envoyée au Syndicat.
- Cependant dans les cas de congédiement les avis sont transmis avant la mise en application de la mesure.
- 2) Sur demande au directeur du personnel ou à son représentant, un salarié peut toujours consulter son dossier, et ce, en présence d'un représentant syndical, s'il le désire.
- 20.08 La Compagnie devra fournir au Syndicat une copie des dossiers suivants:
- a) Engagements;
 - b) licenciements;
 - c) transferts et promotions;
 - d) changements de salaire;
 - e) rapports de mauvaise conduite;
 - f) expérience de l'assurance accident-maladie;
 - g) une copie de la liste de paye deux (2) fois par année;
 - h) le 1^{er} septembre de chaque année, une liste avec le nom des préposés à l'entretien, montrant leur service, leur ancienneté avec la Compagnie et leur ancienneté de service, leur classification et la date du dernier changement de classification;
 - i) une liste indiquant le nom de chaque salarié,

leur ancienneté d'usine et de leurs années de service.

Dans les trente (30) jours suivant la signature de la présente convention, une liste d'ancienneté est affichée à un endroit accessible à tous les salariés. Cette liste d'ancienneté comprend le nom, la classification, l'ancienneté d'usine et l'ancienneté d'occupation ou de service de chaque salarié. Une copie de cette liste d'ancienneté est fournie au Syndicat à tous les trois (3) mois par la suite.

Les contestations au sujet de l'ancienneté d'un salarié doivent être faites par écrit dans les trente (30) jours suivant l'affichage de la liste d'ancienneté. Si, durant cette période, un salarié se prétend victime d'une erreur d'ancienneté, telle erreur peut être corrigée après entente entre les parties.

Après ces trente (30) jours, une fois les corrections effectuées, la liste est considérée comme conforme et acceptée par les parties. Elle servira de base à la préparation de la liste suivante.

- 20.09 Une infraction ne peut être invoquée contre un salarié, si dans les douze (12) mois qui suivent l'infraction, aucune mesure disciplinaire ne lui est imposée.

TABLEAUX D'AVIS

- 20.10 La Compagnie consent à ce que le Syndicat affiche des avis sur les tableaux fournis à cette fin par la Compagnie à condition que ces avis aient été approuvés individuellement au préalable, par écrit, par la Compagnie, et qu'ils soient signés par les officiers responsables du Syndicat.

INTERPRÉTATION

- 20.11 La convention collective est rédigée en langue française. Les parties reconnaissent que la convention a été négociée en français et conviennent qu'en cas de conflit d'interprétation le texte français prévaudra.

CONVERSION INDUSTRIELLE

- 20.12 Le régime de conversion industrielle Domtar est destiné à aider les salariés déplacés en permanence d'une usine pour des raisons provenant directement d'une conversion industrielle et le Syndicat participe à ce régime.
- 20.13 Dans les conditions normales, les contremaîtres ne doivent pas faire un travail habituellement effectué par les salariés régis par l'unité de négociation. Ceci ne s'applique pas quand le contremaître:
- a) Entraîne un salarié;
 - b) effectue un travail expérimental;
 - c) accomplit un travail en cas d'urgence, ou exceptionnellement un travail exigé par des difficultés de production.
- 20.14 La Compagnie contribuera trois (3) dollars pour une paire de chaussures de sécurité par année pour chaque salarié qui est requis par la Compagnie de porter ces chaussures.
- 20.15 La Compagnie prêtera à un salarié accidenté le montant que la Commission des Accidents de Travail devrait lui verser si après quinze (15) jours, le salarié n'a rien reçu de la Commission. Le salarié devra remettre son prêt au fur et à mesure qu'il recevra son paiement de la Commission.
- 20.16 La Compagnie accepte de ne pas accorder de contrats ou de contrats à forfait pour des travaux d'entretien ou de réparation pouvant être exécutés par sa propre équipe de préposés à l'entretien. Des contrats forfaitaires pour travaux d'entretien ou de réparation seront accordés seulement lorsque l'équipement ou les salariés qualifiés pouvant faire le travail en temps voulu ne suffisent pas.

Article XXI

DURÉE DE LA CONVENTION

- 21.01 Cette convention entrera en vigueur le 1^{er} mai 1982 et demeurera en force jusqu'au 30 avril 1984 inclusivement.
- 21.02 Si l'une ou l'autre des parties désire terminer ou amender cette convention ou désire en négocier une nouvelle, elle devra en informer l'autre partie par écrit entre le quatre-vingt-dixième (90^e) et le trentième (30^e) jour précédant la date d'expiration de cette convention.
- 21.03 Une rencontre préliminaire sera tenue entre les parties dans les trente (30) jours après que l'avis précité a été donné aux fins de clarifier les demandes soumises par l'une ou l'autre des parties.
- 21.04 La première rencontre aux fins de négocier une convention révisée ou nouvelle sera tenue dans les trente (30) jours après la rencontre préliminaire mentionnée ci-haut.
- 21.05 Pendant les négociations d'une nouvelle convention ou de toutes révisions ou changements proposés aux termes de cette convention, cette convention demeurera en vigueur.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé de par leurs
représentants autorisés à l'endroit et à la date
ci-dessous inscrits.

PAPIERS FINS DOMTAR
Beauharnois, Québec

Directeur

Surintendant Machines

Surintendant du Personnel

Service des Relations du Travail

SYNDICAT NATIONAL DES TRAVAILLEURS DE LA PULPE
ET DU PAPIER DE BEAUHARNOIS, INC.

Président

Secrétaire

Président de griefs

FÉDÉRATION DES TRAVAILLEURS
DU PAPIER ET DE LA FORÊT (C.S.N.)

Signé à Beauharnois, ce 5^e jour de février 1982

ANNEXE "A"

Barème de salaires

LISTE DES SALAIRES DE LA CONVENTION 1982-1984

PRIME DE RELÈVE:

Relève de 16 h à minuit - 22¢ l'heure
minuit à 8 h - 33¢ l'heure

Taux horaire en vigueur au	
<u>1er mai</u> 1982	<u>1er mai</u> 1983
9%	9% (95¢ min.)

Classification d'emploi

LABORATOIRE

Examineur "A"	10.78	11.75
Technicien Laboratoire	10.62	11.58
Vérificateur aux machines	10.31	11.26
Imprimeur - Vérificateur	10.36	11.31

SALLE DES PILES RAFFINEUSES

Gouverneurs des piles raffineuses	11.66	12.71
Aide-gouverneurs	10.69	11.65
Déchargeur	10.28	11.23
Préposé aux pâtes	10.15	11.10
Chargeurs	10.07	11.02
Aide aux piles raffineuses	10.01	10.96

SALLE DE LIN

Conducteurs - Salle de lin	11.51	12.55
Aides-conducteurs - Salle de lin	10.55	11.50
Conducteurs de la presse-pâte - Salle de lin	10.45	11.40
Aides - Salle de lin	10.13	11.08

Taux horaire
en vigueur au

1er mai 1982 9%	1er mai 1983 9% (95¢ min.)
-----------------------	----------------------------------

Classification d'emploi

COLLE

Préparateur de colle	11.22	12.23
----------------------	-------	-------

SALLE DES MACHINES À PAPIER

Conducteurs de la machine #2	12.04	13.12
Conducteurs de la machine #1	11.78	12.84
Aides-conducteurs #2	11.22	12.23
Aides-conducteurs #1	11.00	11.99
3 ^e Aide #2	10.66	11.62
3 ^e Aide #1	10.37	11.32
Suppléants	10.29	11.24

SÉCHOIR À AIR

Conducteur - Séchoir à air	10.67	11.63
Conducteur du couteau	10.46	11.41
Aide - Séchoir à air	10.20	11.15
2 ^e Aide - Séchoir à air	10.04	10.99

CENTRALE DE VAPEUR

Mécaniciens de machines fixes - Classe 2	12.09	13.18
Mécaniciens de machines fixes - Classe 3	10.62	11.58
Aide - Classe 3	10.24	11.19
Aide - Classe 4	10.08	11.03
Aide	10.01	10.96

Taux horaire
en vigueur au

1er mai 1982 9%	1er mai 1983 9% (95¢ min.)
-----------------------	----------------------------------

*ENTRETIEN

Électriciens - Machinistes - Soudeurs -
Mécaniciens d'Entretien - *Menuisiers -
Tuyauteurs - *Instrumentation -
*Affûteurs et Polisseurs de Rouleaux

Chef d'équipe	12.19	13.29
Classe - "A"	11.91	12.98
Classe - "B"	11.27	12.28
Classe - "C"	11.16	12.16
Classe - "D"	10.85	11.83
Aide - "A"	10.31	11.26
Aide - "B"	10.24	11.19
Aide - "C"	10.17	11.12
Aide - "D"	10.08	11.03

* pas de chef d'équipe

HUILEUR GRAISSEUR

Classe - "A"	11.56	12.60
Classe - "B"	11.10	12.10
Classe - "C"	10.93	11.91
Classe - "D"	10.58	11.53

PEINTRES

Classe - "B-1"	10.51	11.46
Classe - "B-2"	10.29	11.24

AIDE À L'ATELIER

Aide	10.08	11.03.
------	-------	--------

Taux horaire
en vigueur au

1er mai 1982	1er mai 1983
9%	9% (95¢ min.)

Classification d'emploi

MANUTENTION

Chef d'équipe et préposé aux matériaux	10.26	11.21
Cheminot	10.04	10.99
Conducteur de chariot élévateur	10.08	11.03
Concierges	9.97	10.92
Manutentionnaires	9.92	10.87

SALLE DES CHIFFONS

Chef d'équipe	10.28	11.23
Margeur du couteau	10.12	11.07
Trieur	9.96	10.91

SALLE DE FINITION, D'EMBALLAGE ET D'EXPÉDITION

Opérateur de couteau (Clark Aiken)	10.68	11.64
Conducteur de compteur et chef d'équipe	10.46	11.41
Conducteur d'emballeuse	10.29	11.24
Conducteur de l'encolleuse	10.24	11.19
	+ B	+ B
Conducteur du compteur	10.19	11.14
Conducteur du Sealbold	10.26	11.21
Commis aux rouleaux (E et E)	10.13	11.08
Cacheteur de boîtes	10.18	11.13
Emballeur (E et E)	10.09	11.04
Conducteur du Lawson	10.26	11.21
	+ B	+ B
Aide-opérateur (Clark-Aiken)	10.08	11.03
Chef emballeur de rouleaux	10.08	11.03
Brocheur de boîtes et fournisseur	10.18	11.13
Commis à l'inventaire des rejets	10.04	10.99
Conducteur du chariot élévateur	10.08	11.03
Compteurs de papier-monnaie	10.17	11.12
Compteurs de papier - Régulier	10.17	11.12
	+ B	+ B

	Taux horaire en vigueur au	
	1er mai 1982 9%	1er mai 1983 9% (95¢ min.)
<u>Classification d'emploi</u>		
Aides (E et E)	10.03	10.98
Manutentionnaire de papier	10.01	10.96
	+ B	+ B
Aide-encolleur	9.98	10.93
	+ B	+ B
Aide-conducteur d'emballeuse	10.18	11.13
Fabricant de boîtes	9.97	10.92
Manipulateur de rejets	9.97	10.92
Manutentionnaires à la Finition	9.97	10.92
Emballeurs de rouleaux	9.97	10.92
Cacheteurs	9.97	10.92
	+ B	+ B
Remplisseurs de boîtes	9.97	10.92
Conducteurs - Overlap	10.26	11.21
Aide au Lawson	9.96	10.91
	+ B	+ B
Chef étiqueteur	10.42	11.37
Étiqueteur	10.18	11.13
Trieurs - Papier monnaie	10.12	11.07
Trieur	10.01	10.96
Fournisseur à la Finition	9.97	10.92
Manutentionnaire de Papier Fini	9.97	10.92
<u>SALLE DE TRANSFORMATION</u>		
Ajusteur des emballeuses	10.93	11.91
Ajusteur des plieuses	10.42	11.37
	+ B	+ B
Conducteur du Meisel	10.33	11.28
Gaufreur	10.13	11.08
Commis à l'inventaire	10.08	11.03
Huileur	10.03	10.98
Conducteurs de l'encolleuse	9.98	10.93
	+ B	+ B
Aide au Meisel	9.98	10.93
Manutentionnaires à la Transformation	9.97	10.92
Aide à l'encolleuse - Malaxeur	9.96	10.91

Taux horaire
en vigueur au

<u>1er mai</u> <u>1982</u> <u>9%</u>	<u>1er mai</u> <u>1983</u> <u>9% (95¢ min.)</u>
--	---

Classification d'emploi

Conducteur de plieuse	9.92	10.87
	+ B	+ B
Conducteur d'emballeuse	9.92	10.87
	+ B	+ B
Conducteur de plieuses	10.15	11.10
	+ B	+ B
Compteur et emballeur	9.92	10.87
Conducteur de la DeCouffle	10.03	10.98
Emballeur à la main	9.92	10.87
Préposés au convoyeur	9.92	10.87
Conducteur de la bobineuse	10.31	11.26

Annexe "B"

COTISATIONS SYNDICALES

Autorisation de déduire les cotisations des gages

Nom _____

Service _____

No. _____

Je, soussigné, par la présente autorise et demande à Papiers Fins Domtar, Beauharnois, Québec, de déduire de mon salaire, une fois par semaine, le montant de ma cotisation hebdomadaire telle que fixée par le Syndicat et de remettre hebdomadairement ce montant au Syndicat National des Travailleurs de la Pulpe et du Papier de Beauharnois, Inc.

Je me réserve le droit d'annuler cette autorisation en donnant à la Compagnie un avis par écrit entre le soixantième (60^e) jour et le trentième (30^e) jour précédant l'expiration de la Convention collective de travail.

Témoin _____

Signature _____

Date _____

Annexe "C"

SÉCURITÉ, SANTÉ, BIEN-ÊTRE

- .01 Les parties s'entendent pour collaborer à l'amélioration des conditions de travail à l'usine de façon à assurer le meilleur niveau possible de sécurité, de santé et de bien-être aux salariés.
- .02 Pour réaliser cet objectif un comité conjoint est formé et se compose de quatre (4) représentants nommés par le Syndicat et quatre (4) représentants nommés par la Compagnie.
- .03 Les fonctions du comité sont les suivantes:
 - a) Formuler des recommandations à la Compagnie relativement aux mesures à prendre pour assurer le meilleur niveau possible de sécurité, d'hygiène, de bien-être et de santé aux salariés à leur travail.
 - b) Formuler des recommandations à la Compagnie pour améliorer les lieux physiques et les conditions de travail.
 - c) Veiller au respect des lois relatives à la sécurité et des règlements adoptés en vertu de ces lois.
 - d) Étudier tout rapport d'enquête ou toute plainte sur des conditions ou actions dangereuses avant de formuler des recommandations sur les mesures à prendre pour les corriger. Dans le but d'activer la prévention, la Compagnie doit porter à la connaissance des membres du comité, les faits pertinents aux accidents. Dans le cas d'accidents graves, les faits pertinents sont communiqués aux membres du comité le plus vite possible après l'accident.
 - e) Recommander et étudier toute suggestion visant à prévenir les accidents.

- f) Susciter des enquêtes dans le but d'améliorer les conditions et habitudes de sécurité.
 - g) Susciter des rencontres au niveau des départements dans le but de sensibiliser les intéressés aux problèmes de sécurité.
 - h) Organiser des visites conjointes pour relever des situations ou actions dangereuses.
 - i) Élaborer des programmes de formation en sécurité à l'usine pour tous les salariés.
- .04 Sur recommandations du comité, la Compagnie peut occasionnellement payer des dépenses de membres du comité pour suivre des cours ou participer à des réunions dans le but d'acquérir de la formation en matière de sécurité.
- .05 Ce comité tient des réunions mensuelles ou plus souvent après entente entre les parties. Un représentant de la Compagnie rédige un procès-verbal de chaque réunion et il en remet un exemplaire à chaque membre.
- .06 Lors de la réunion du comité, un avis est formulé au directeur de l'usine concernant les points discutés en incluant les recommandations du comité. Par la suite, le comité est informé de chacune des étapes d'exécution des décisions.
- .07 Tout salarié exécutant une nouvelle opération, tout nouveau salarié ou tout salarié promu doit être informé des dangers inhérents à sa tâche et des processus de sécurité accompagnant ses fonctions, avant que celui-ci les occupe.
- .08 Les salariés doivent subir à chaque année un test audiométrique reconnu et chaque salarié doit être informé des résultats de ce test.
- .09 Les salariés membres du comité ne subissent aucune perte de salaire régulier lorsqu'ils assistent à des réunions de ce comité ou lorsqu'ils effectuent des visites ou participent à des enquêtes organisées par le comité.

Toute inspection gouvernementale de sécurité doit s'effectuer en présence d'un représentant syndical du comité de sécurité et du coordonnateur de la prévention des accidents. Une copie du rapport de cette inspection est remise au comité.

Annexe "E"

LIGNE DE PROGRESSION

Les lignes de progression décrites ci-après n'ont pas pour effet de priver la Compagnie de son droit d'ajouter ou d'éliminer une ou des fonctions aux lignes de progression.

Les promotions d'une position à une autre dans une ligne de progression se font conformément aux dispositions de l'article 7 de cette convention.

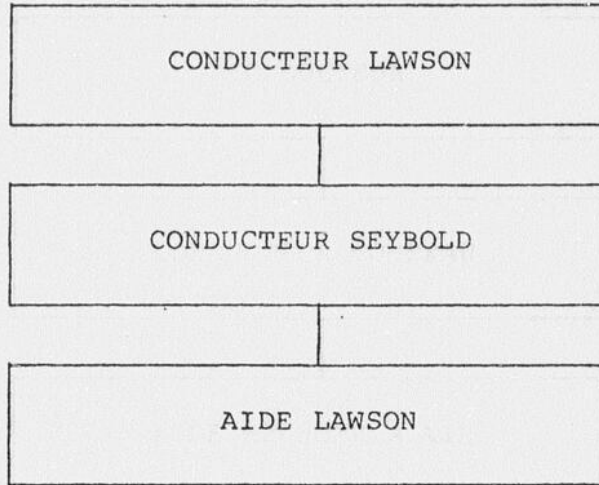
L'une ou l'autre des parties, là où c'est utile, pourra suggérer des lignes de progression qui entrent en vigueur après entente entre les parties. Les lignes de progression actuellement en vigueur sont décrites ci-après.

Ces lignes de progression peuvent être changées par entente mutuelle entre la Compagnie et le Syndicat. Si les parties ne peuvent s'entendre sur un changement proposé, la Compagnie peut faire les changements qu'elle propose et le Syndicat peut recourir à la procédure de griefs en commençant à la troisième (3^e) démarche, s'il le désire.

S'il se produit de modifications d'emploi qui nécessitent des ajustements de salaire conformément à l'article 15.03, les lignes de progression peuvent être révisées.

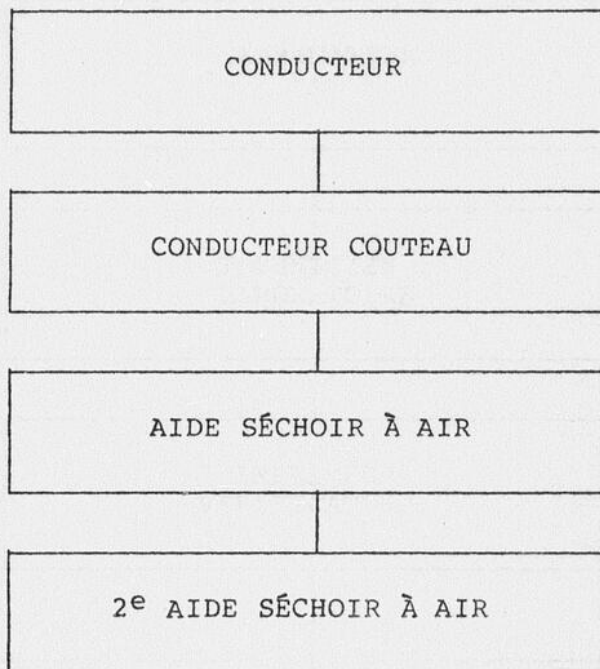
LIGNE DE PROGRESSION

GUILLOTINES



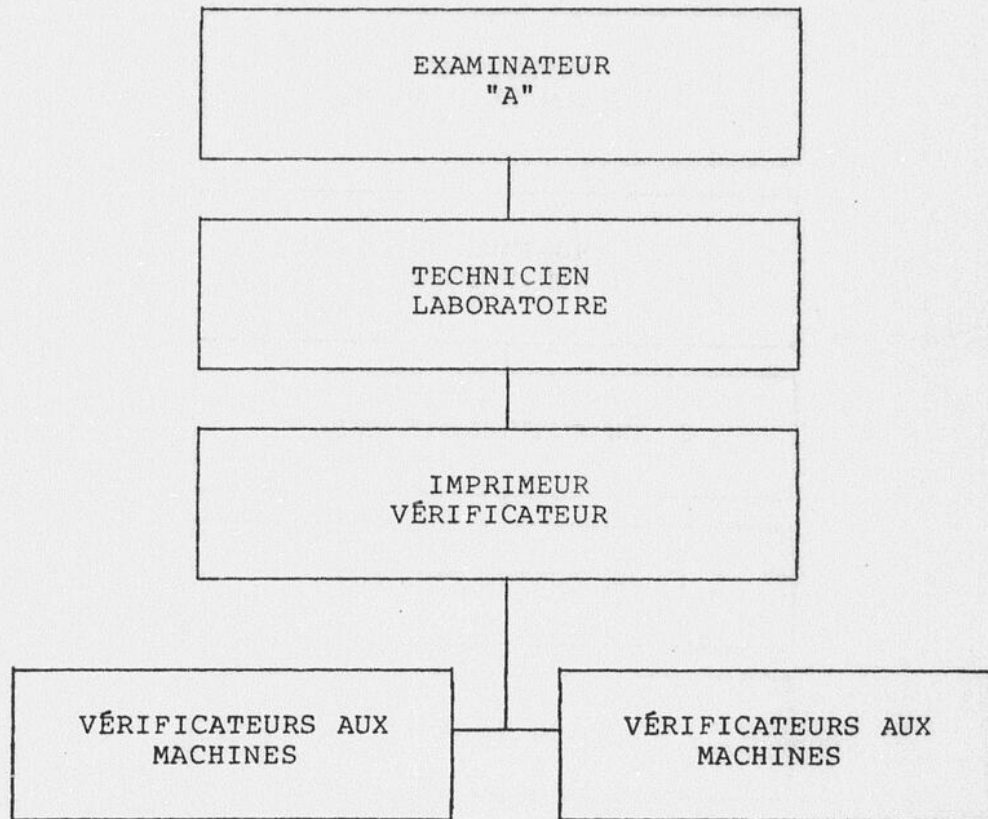
LIGNE DE PROGRESSION

SÉCHOIR À AIR



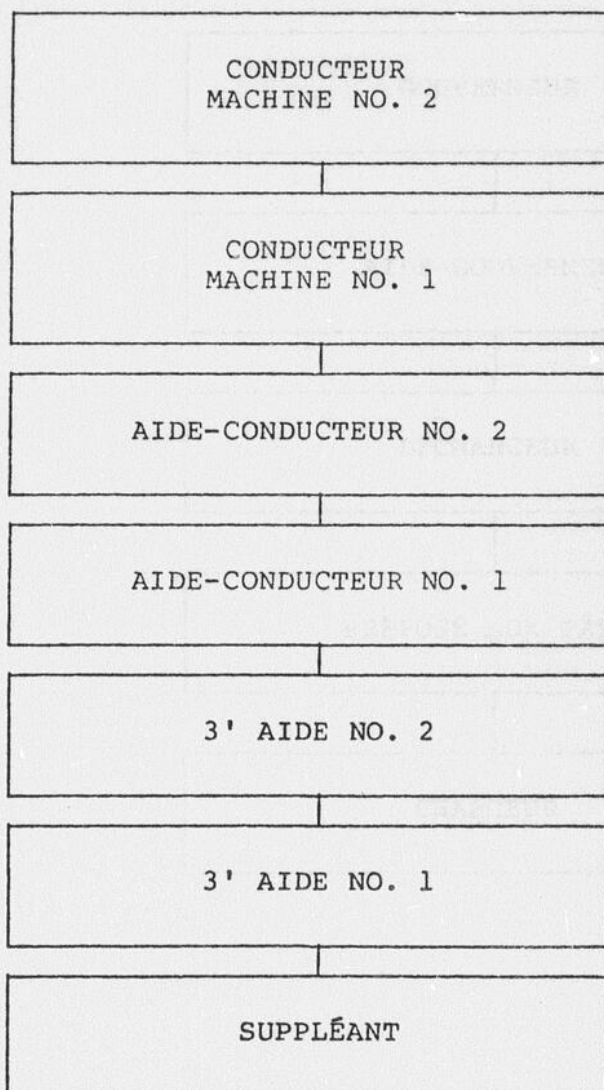
LIGNE DE PROGRESSION

LABORATOIRE

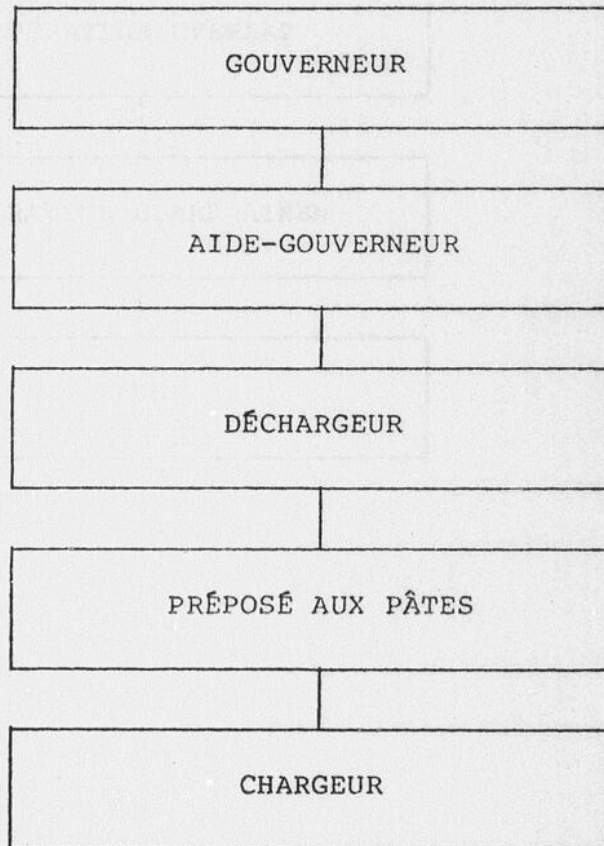


LIGNE DE PROGRESSION

SALLE DES MACHINES

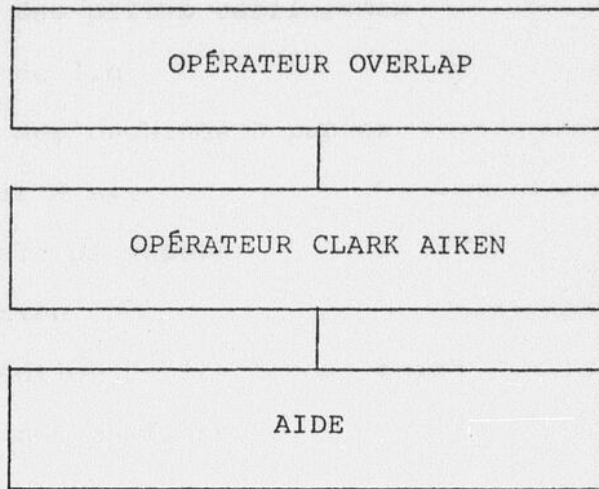


LIGNE DE PROGRESSION
SALLE DES PILES RAFFINEUSES



LIGNE DE PROGRESSION

COUPEAU



Annexe "D"

LISTE DES SERVICES

1. Laboratoire
2. Salle des pilles raffineuses
3. Salle de lin
4. Salle des machines à papier
5. Sèchoir à air
6. Centrale de vapeur
7. Entretien
8. Manutention incluant concierges
9. Salle des chiffons
10. Colle
11. Finition
12. Expédition

DÉPÔT

05244-9

Dépôt N°: 8,1 0,2 3,6,7

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"/> Renouvellement <input type="checkbox"/> Entente <input type="checkbox"/> Autres				Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances		M-18257-19
Date	Signature	Reception	Durée	Du	Au	Nombre de salariés régis par la convention collective	
	80-11-21	80-12-08		80-05-01	82-04-30	256	

Association	Employeur
<input type="checkbox"/> Déposant <input checked="" type="checkbox"/> Le Syndicat National des travailleurs de la pulpe et du papier de Beauharnois Inc. 1601 rue DeLarivier, Montréal, P.Q. H2K 4M5	<input type="checkbox"/> Déposant <input checked="" type="checkbox"/> Dostar Inc. Papiers Fins Dostar rue Mills, Beauharnois, P. Qué. J6N 3B9

Unité de négociation

Tous les employés de la compagnie, à l'exception de: ceux automatiquement exclus par la loi, les assistant-contremaîtres, contremaîtres, les employés de bureau, l'infirmière, les ingénieurs industriels, les employés préposés à l'étude des taux, tous les techniciens (ou technologues) détenant une position d'analyste qualifié, chimiste, ingénieurs chimiste ou rang professionnel équivalent et les assistants-chef de section du laboratoire, les constables, les gardiens de nuit, et les employés de barrière.

Région	06-03	Activité	2710 (5)	Affiliation	1
--------	-------	----------	----------	-------------	---

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:
Fédération des travailleurs du papier
et de la forêt.
Att: Jean Guy Rochefort
 170 rue Champlain,
 Valleyfield, P.Q.
 J6T 1X5

Pour le commissaire général du travail	
Signature	Date
<i>Yvon Desrosiers</i>	81-02-20

gld

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

18257-19
(388-01)

'80 DEC -8 13 56

CONVENTION

entre

DOMTAR INC.
PAPIERS FINS DOMTAR
BEAUHARNOIS, QUEBEC

et

LE SYNDICAT NATIONAL LES TRAVAILLEURS DE LA PULPE
ET DU PAPIER DE BEAUHARNOIS, INC.

et

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

1er mai 1980 au 30 avril 1982

TABLE DES MATIERES

<u>Article</u>	<u>Page</u>
1 BUT	1
11 DISPOSITIONS	1
111 DROITS DE LA COMPAGNIE	2
1V RECONNAISSANCE SYNDICALE	3
V DEDUCTION DES COTISATIONS SYNDICALES	4
V1 ANCIENNETE	5
V11 PROMOTION, RETROGRADATION, TRANSFERT MISE-A-PIED ET RAPPEL AU TRAVAIL	7
V111 ABSENCES AUTORISEES	10
1X COMITE DES GRIEFS	12
X PROCEDURE DE GRIEF	13
X1 ARBITRAGE	15
X11 GREVES ET LOCK-OUT	16
X111 ENTRETIEN ET PROTECTION DURANT TOUTE SUSPENSION DE TRAVAIL	16
X1V HEURES DE TRAVAIL ET TEMPS SUPPLEMENTAIRE	16
XV TAUX DE SALAIRE	23
XV1 CONGES D'USINE	24
XV11 VACANCES PAYEES	27
XV111 REGIME DE PRESTATIONS AUX EMPLOYES	28
X1X REGIME DE RETRAITE	29

<u>Article</u>		<u>Page</u>
XX	GENERAL	30
XXI	DUREE DE LA CONVENTION	33
Annexe "A"		39
Annexe "B"		50
Annexe "C"		51
Annexe "D"		53
Annexe "E"		54

CONVENTION COLLECTIVE

DE TRAVAIL

entre

Domtar Inc., une corporation juridiquement constituée (par continuation) selon les lois du Canada et ayant son siège social au 395 ouest, Boulevard de Maisonneuve, à Montréal, Québec, agissant par les présentes pour son usine de Papiers Fins Domtar, située à Beauharnois, Québec, ci-après appelée la "Compagnie",

et

LE SYNDICAT NATIONAL DES TRAVAILLEURS DE LA PULPE ET DU PAPIER DE BEAUHARNOIS, INCORPORE, ci-après appelé le "Syndicat",

et

La Fédération des travailleurs du papier et de la forêt (C.S.N.) ci-après appelée la "Fédération".

Article 1

BUT

- 1.01 Cette convention a pour but de consigner par écrit les clauses et conditions d'emploi résultant d'une négociation collective, et auxquelles les parties contractantes devront se conformer.

Article 11

DISPOSITIONS

- 2.01 Le Syndicat a été certifié par la Commission des

Relations Ouvrières de la Province de Québec, le 10 novembre 1944, comme agent négociateur pour représenter les salariés de la compagnie. Les employés des classifications suivantes sont toutefois exclus de l'unité de négociations:

- 2.02 Tous les employés de la compagnie, à l'exception de: ceux automatiquement exclus par la Loi, les assistant-contremaîtres, contremaîtres, les employés de bureau, l'infirmière, les ingénieurs industriels, les employés préposés à l'étude des taux, tous les techniciens (ou technologues) détenant une position d'analyste qualifié, chimiste, ingénieur chimiste ou rang professionnel équivalent et les assistants-chef de section du laboratoire, les constables, les gardiens de nuit, et les employés de barrières.
- 2.03 Les travailleurs, et les salariés mis à pied, engagés pour du travail de construction fait par la compagnie, ou par un contracteur. Il est entendu que les salariés mis à pied engagés pour du travail de construction sont sujets à être rappelés tel que prévu aux articles 7.14, 7.15, 7.16.
- 2.04 Les salariés engagés comme remplaçants pour les vacances d'été, pour une période de service ne dépassant pas six (6) mois consécutifs.
- 2.05 Les salariés en période d'essai n'ayant pas complété soixante (60) jours de travail avec la compagnie à l'intérieur d'une période de douze (12) mois consécutifs.
- 2.06 Les salariés de l'usine non mis à pied et travaillant à la construction fait par la compagnie seront protégés par cette convention.

ARTICLE 111

DROITS DE LA COMPAGNIE

- 3.01 Le Syndicat reconnaît que la compagnie a le droit exclusif de:
- 3.02 diriger et gérer ses affaires à tous les points de vue, sauf lorsqu'un de ces privilèges est spécifiquement limité par les dispositions de cette convention;
- 3.03 maintenir l'ordre, la discipline et l'efficacité;

- 3.04 établir et modifier occasionnellement des statuts et règlements à être observés par les salariés, à condition que ces statuts et ces règlements ne soient pas contraires aux dispositions de la présente convention;
- 3.05 dresser le programme de la production;
- 3.06 diriger la main-d'oeuvre;
- 3.07 embaucher, promouvoir, réduire à une classe inférieure, déplacer, mettre à pied pour manque de travail, rappeler au travail, discipliner, suspendre et congédier pour "raison valable" tout salarié à condition toutefois que les différends de nature préférentielle ou injuste provenant des promotions, changement à des classes inférieures, déplacement, mise-à-pied, rappel au travail et mesure disciplinaire tel que suspension ou congédiement puissent être soumis à la procédure de grief prévue dans cette convention; par "raison valable", l'on comprend mais sans s'y restreindre certaines actions des salariés et leur conduite dont il est fait mention dans les statuts et règlements précités.
- 3.08 incorporer dans l'usine, en tout temps, toutes améliorations de techniques et de méthodes en vue de concurrencer efficacement dans l'industrie.
- 3.09 Suite à l'affichage, la compagnie entraîne les salariés nécessaires, qui ont l'habileté pour progresser et les qualifications requises pour le fonctionnement du nouvel outillage ou de la nouvelle méthode d'opération.

Article 1V

RECONNAISSANCE SYNDICALE

- 4.01 La Compagnie reconnaît le Syndicat et la Fédération des travailleurs du papier et de la forêt comme seuls agents négociateurs aux fins de négocier et de conclure une convention collective au nom et pour tous les salariés couverts par l'unité de négociation, tel que défini à l'article 2 de la présente convention.
- 4.02 Aussi longtemps que cette convention sera en vigueur, tous les salariés actuels qui sont membres du Syndicat ou qui le deviendront plus tard, devront rester membres en règle du Syndicat comme condition d'emploi. Tout

nouveau salarié qui devient membre du Syndicat, devra également rester en règle avec le Syndicat, comme condition d'emploi, et ce, pour la durée de cette convention.

- 4.03 Il n'y aura aucune discrimination, coercition, ingérence ou contrainte de la part de la Compagnie ou de la part du Syndicat, ou de leurs représentants contre tout salarié à cause de son statut de membre ou de non-membre du Syndicat. Le Syndicat consent à ce qu'il n'y ait pas de sollicitation ni d'encouragement d'activités syndicales à même le temps de la Compagnie ou sur la propriété de la Compagnie, sauf lorsque prévu dans cette convention.
- 4.04 Les salariés sont libres de discuter les affaires du Syndicat durant les heures de repas ou durant les périodes de repos, pourvu qu'ils le fassent dans leur propre service. Le but de cette clause n'est pas d'entraver les activités justifiées des délégués syndicaux. Avant de quitter leur travail, les délégués syndicaux devront s'entendre avec leur surveillant.

Article V

DEDUCTIONS DES COTISATIONS SYNDICALES

- 5.01 La Compagnie consent à déduire hebdomadairement, du salaire d'un salarié la cotisation syndicale (ou une somme équivalente à la cotisation syndicale) telle qu'établie par l'assemblée générale du Syndicat.
- 5.02 La Compagnie remettra au Syndicat une fois par semaine toutes les cotisations déduites, accompagnées d'un rapport écrit des noms et occupations des salariés pour lesquels les déductions furent faites et le montant de chaque déduction.

Quatre (4) photocopies de la dernière page du rapport comprenant le nombre d'employés et le total des déductions et quatre (4) photocopies du chèque seront remises au Syndicat une (1) fois la semaine.

- 5.03 Tous les nouveaux salariés devront autoriser la Compagnie à faire de telles déductions à compter du premier jour de leur emploi.

- 5.04 Un fac-similé de l'autorisation de déductions syndicales est annexé à cette convention sous le titre d'annexe "B".

Article VI

ANCIENNETE

- 6.01 L'ancienneté d'usine d'un salarié sera déterminée par la durée de son emploi continu avec la Compagnie. Les salariés engagés comme remplaçants pour les vacances d'été, pour une période de service ne dépassant pas six (6) mois consécutifs, seront considérés sans ancienneté. Les salariés en période d'essai seront considérés sans ancienneté durant leurs premiers soixante (60) jours de travail à l'intérieur d'une période de douze (12) mois consécutifs, et à la fin de ces soixante (60) jours, leur ancienneté sera équivalente à soixante (60) jours. Les salariés en période d'essai et les salariés engagés comme remplaçants pour les vacances d'été seront protégés comme s'ils étaient couverts par cette convention, excepté pour les cas de promotion, rétrogradation, déplacement, mise à pied, rappel au travail et congédiement.
- 6.02 L'ancienneté d'occupation d'un salarié sera déterminée par la durée de son emploi continu à une occupation.
- 6.03 L'ancienneté dans un service d'un salarié sera déterminée par la durée de son emploi continu dans un service.
- 6.04 Dans tous les cas de promotion, ou de transfert à la suite de l'affichage d'une occupation dans les quatre-vingt-dix (90) jours suivant la promotion ou le transfert, la Compagnie peut retourner le salarié à son ancienne occupation lorsque le salarié ne peut satisfaire aux exigences normales de la tâche. Le salarié concerné peut aussi demander de retourner à son ancienne occupation. Dans ces cas, le salarié ne subira aucune perte de ses droits comme s'il avait toujours continué sur son occupation.
- 6.05 Un salarié dont l'occupation est supprimée ou qui est rétrogradé à la suite de l'élimination d'une occupation dans une ligne de progression ou dans un service peut retourner à son ancienne occupation en réclamant son droit d'ancienneté acquis au moment de quitter cette occupation pourvu qu'il soit capable de remplir les exigences normales de l'occupation, moyennant une période d'essai raisonnable. Sinon il peut faire valoir ses droits d'ancienneté à un poste inférieur selon les dispositions de la convention collective.

- 6.06 Un salarié perd ses droits d'ancienneté et son emploi se termine pour l'une des raisons suivantes:
- a) s'il quitte volontairement son emploi;
 - b) s'il est congédié et non réinstallé après grief;
 - c) si un salarié est mis à pied pour plus de douze (12) mois consécutifs dans le cas d'un salarié ayant 1 an ou moins d'ancienneté;
 - d) s'il est mis à pied pour une période de temps excédant la durée de son service mais pour pas plus de deux (2) ans, laquelle période est la plus courte, dans le cas d'un salarié ayant un (1) an ou plus d'ancienneté;
 - e) si, quand il est mis à pied, il ne signifie pas son intention de retourner à son travail en dedans de quinze (15) jours suivant un avis de rappel au travail envoyé par la Compagnie, par courrier recommandé, à sa dernière adresse connue;
 - f) s'il manque de se rapporter au travail sans raison valable après un congé avec permission.
 - g) lorsqu'il atteint la date normale de départ en retraite, qu'il adhère ou non au régime de retraite.
- 6.07 Un salarié n'accumulera plus de droits d'ancienneté après une mise-à-pied excédant trente (30) jours solaires consécutifs.
- 6.08 Un salarié cesse d'accumuler son ancienneté lorsqu'il est malade ou en vacances, trente (30) jours après la date qu'il aurait été normalement mis à pied.
- 6.09 Un salarié mis à pied n'aura aucun statut en vertu de cette convention, sauf lorsque prévu dans cette convention.
- 6.10 En cas de force majeure, la Compagnie ne sera pas tenue d'appliquer l'ancienneté lors des mises-à-pied à court terme d'un (1) jour ou moins dans une même semaine. Il est entendu que la Compagnie maintiendra au minimum le nombre de telles mises-à-pied. Les salariés, mis à pied durant de telles périodes d'un (1) jour ou moins, n'auront pas le droit de déplacer d'autres salariés, ayant moins d'ancienneté, et qui sont requis de demeurer au travail.
- 6.11 Un salarié, ayant de l'ancienneté, promu à une position hors de l'unité de négociation, conserve son ancienneté,

et continue de l'accroître pendant une période maximum de six (6) mois consécutifs. Après cette période de six (6) mois, cet employé conserve son ancienneté acquise mais cesse de l'accroître.

- a) s'il s'agit d'une réduction de personnel; ou
- b) s'il s'agit d'une élimination de la position; ou
- c) pour toute autre raison si les parties sont d'accord;

cet employé peut revenir à l'unité de négociation au poste qu'il occupait avant sa promotion si ses droits d'ancienneté le lui permettent. Sinon il peut faire valoir ses droits d'ancienneté à un poste inférieur selon les dispositions de la convention collective.

Toutefois, les salariés mutés avant le 2 février 1979 continuent d'accumuler leur ancienneté pendant une période maximum de douze (12) mois consécutifs.

- 6.12 Un salarié n'accumulera plus d'ancienneté durant un congé avec permission excédant:
- a) Vingt-quatre (24) mois, pour cause de maladie ou accident, confirmé par un certificat de médecin; si la Compagnie le juge nécessaire, elle choisira un médecin pour diagnostiquer la maladie ou l'accident;
 - b) un (1) mois pour toute autre raison.

Article VII

PROMOTION, RETROGRADATION, TRANSFERT, MISE-A-PIED ET RAPPEL AU TRAVAIL

PROMOTION - VACANCE POUR TRAVAIL PERMANENT

- 7.01 Toute vacance pour une occupation permanente en dehors d'une ligne de progression ou à l'échelon inférieur d'une ligne de progression devra être affichée sur les tableaux d'avis pendant quinze (15) jours solaires, y stipulant les exigences normales de l'occupation, afin de donner à tous les salariés intéressés une chance de faire application. Le nom du candidat choisi sera communiqué au Syndicat par écrit dans les quinze (15) jours suivant la fin de l'affichage.

- 7.02 Il est entendu que toute occupation temporaire d'une durée prévue de plus de soixante (60) jours sera affichée tel que mentionné ci-dessus et il sera indiqué sur l'affiche que cette occupation est temporaire. Toutefois, dans les cas de maladie, accident, ou vacances on ne fera qu'un seul affichage pour combler l'occupation vacante.
- 7.03 En choisissant un salarié pour une promotion (sauf tel qu'indiqué dans l'article 7.05) ou pour une occupation vacante, la Compagnie choisit celui qui a le plus d'ancienneté d'usine, parmi les candidats qualifiés, pour satisfaire aux exigences normales de l'occupation.
- 7.04 Il est entendu que les salariés choisis pour remplir une occupation à l'échelon inférieur d'une ligne de progression seront assez compétents pour avancer dans cette ligne.
- 7.05 En choisissant un salarié pour une promotion à partir de l'occupation la plus basse dans une ligne de progression reconnue, l'ancienneté sera le facteur déterminant dans l'ordre suivant: L'ancienneté d'occupation, l'ancienneté de service, l'ancienneté d'usine. Si, après une période raisonnable d'apprentissage et d'essai, il est évident que le salarié ayant le plus d'ancienneté, n'a pas l'habileté ou l'efficacité nécessaire pour accomplir le travail, ou s'il refuse l'occupation, le salarié suivant ayant le plus d'ancienneté, sera promu d'après les mêmes conditions et acquerra l'ancienneté d'occupation. Ceci n'empêchera pas le salarié non-promu de se prévaloir de son ancienneté pour une promotion future.

RETROGRADATIONS ET MISES-A-PIED

- 7.06 Les rétrogradations rendues nécessaires par la réduction des opérations ou par l'installation de dispositifs d'économie de main-d'oeuvre seront effectuées dans l'ordre inverse des promotions. Si de telles rétrogradations nécessitent une mise-à-pied dans un service, le salarié ainsi affecté aura droit de déplacer un salarié ayant moins d'ancienneté d'usine et travaillant à l'occupation la plus basse dans son propre service ou dans un autre service pourvu qu'il ait les qualifications nécessaires pour remplir les exigences normales de l'emploi après trois jours d'entraînement.
- 7.07 Les mises-à-pied seront faites dans l'ordre d'ancienneté d'usine, celui ayant le moins d'ancienneté d'usine sortant le premier.

TRANSFERTS TEMPORAIRES

- 7.08 La Compagnie peut transférer, d'une manière temporaire,

un salarié d'une occupation dans un service à une autre occupation dans son service ou dans un autre service, lorsqu'il y a un manque de salariés suffisants pour effectuer le travail dans l'occupation où il est transféré.

- 7.09 Lorsque les salariés sont activement au travail à leur propre occupation, la Compagnie peut, en certaines circonstances spéciales telles que maladie, vacances, absence avec ou sans permission, pannes, commandes urgentes, etc., leur demander un tel transfert. Si, cependant, un nombre insuffisant de salariés qualifiés acceptent volontairement le transfert, la Compagnie aura alors le droit de désigner tout salarié additionnel requis à être transféré. Les salariés ainsi transférés recevront le taux de la nouvelle occupation lorsque ce taux est égal ou plus haut que leur propre taux.
- 7.10 Lorsqu'il n'y a pas de travail disponible à leur propre occupation au moment d'un transfert à une occupation plus basse, les salariés recevront le taux de l'occupation plus basse aussi longtemps qu'il n'y aura pas de travail disponible à leur propre occupation.
- 7.11 Lorsqu'un tel transfert est effectué dans le but d'entraîner les salariés dans une occupation plus élevée, leur taux régulier sera payé aussi longtemps qu'ils sont surnuméraires dans l'équipe régulière.
- 7.12 La Compagnie peut entraîner des salariés dans une occupation plus basse afin de procurer, en autant que possible, de la continuité dans l'emploi, et dans de tels cas le taux le plus bas sera payé aussi longtemps qu'ils sont surnuméraires dans l'équipe régulière.
- 7.13 La Compagnie peut à sa discrétion placer des ingénieurs, techniciens et aspirants contremaîtres à n'importe quelle occupation dans l'usine. Ceci sera une mesure temporaire dans le but d'acquérir de l'expérience et la personne ainsi placée sera surnuméraire à l'équipe établie.

RAPPEL AU TRAVAIL

- 7.14 Avant d'embaucher des nouveaux salariés la Compagnie donnera la préférence aux salariés qui ont des droits d'ancienneté selon l'article 6.07 (c) et (d) et qui ont été mis à pied pour des causes autres que congédiement pour raison valable.
- 7.15 Ceux qui parmi les salariés ont le plus d'ancienneté d'usine seront les premiers à être rappelés pourvu qu'ils aient l'habileté, l'éducation et l'expérience requise pour faire le travail et pourvu qu'ils aient informé le Service du Personnel de leur disponibilité et de leur dernière adresse.

- 7.16 Advenant qu'un salarié qui a été mis à pied n'ait pas été rappelé d'après l'entente précitée, le Syndicat sera avisé des raisons par écrit.

Article VIII

ABSENCES AUTORISEES

- 8.01 Toutes les permissions d'absences seront accordées sans paye sauf dans les cas prévus par cette convention.
- 8.02 Les demandes d'absences avec permission seront soumises par écrit sur une formule fournie par la Compagnie, dont copie sera envoyée au Syndicat.
- 8.03 Une réponse devra être rendue dans les quinze (15) jours ouvrables de la réception par la Compagnie de la demande d'absence. En cas de refus, la Compagnie en donnera les raisons au salarié et au Syndicat.
- 8.04 Aucune absence autorisée ne sera prise sans être officiellement approuvée par la Compagnie.
- 8.05 Tout salarié absent pour cause de maladie ou accident ou compensation sera automatiquement considéré comme étant en absence autorisée, pourvu que la maladie ou l'accident soit confirmé par un certificat de médecin.
- 8.06 La Compagnie accordera des absences autorisées aux salariés devant assister à des séances de conciliation ou d'arbitrage, ou toute autre activité syndicale essentielle. Il est entendu que le nombre de tels salariés sera maintenu au minimum afin de ne pas affecter l'efficacité du fonctionnement de l'usine. Le Syndicat consent à aviser la Compagnie, le plus tôt possible, en ce qui a trait aux dates de toute réunion nécessitant l'absence de salariés de leur travail.

CONGE EN CAS DE DECES

- 8.07 Pourvu que ces jours fassent partie de son horaire normal de travail, un salarié qui doit s'absenter à cause du décès de son époux, épouse, enfant, enfant adoptif ou enfant de son conjoint aura, à compter de la date du décès, un maximum de cinq (5) jours consécutifs de congé payé de huit (8) heures chacun au taux de salaire de l'occupation à laquelle il aurait travaillé.

Dans le cas du décès de son père, mère, soeur, frère, beau-père, belle-mère, beau-frère, belle-soeur, le salarié aura droit à un maximum de trois (3) jours consécutifs de congé selon les conditions précitées, sauf que ces trois (3) jours consécutifs incluent et se terminent avec la journée des funérailles.

Si un temps considérable est requis pour voyager, la journée suivant les funérailles peut-être considérée comme faisant partie des trois (3) jours consécutifs de congé payé.

L'application pour un congé dû à un décès devra être soumise en dedans des trente (30) jours suivant la dernière journée du congé.

SERVICE DE JURY

8.08 La Compagnie consent de compenser, pour le temps perdu, les salariés requis de servir comme juré, de la manière suivante:

Le salarié apportera son chèque de paye de juré au Service du Personnel et l'endossera à l'ordre de la Compagnie. Le Service du Personnel prendra ensuite les arrangements pour que le salarié soit payé, au taux de son occupation, pour toutes les heures régulières pour lesquelles il était cédulé et qu'il aurait perdues par suite de sa participation comme juré.

AFFAIRES PUBLIQUES

8.09 Le salarié élu député soit fédéral soit provincial pourra obtenir un congé autorisé, sans rémunération, pour la durée de son mandat. Dès qu'il cesse d'être député, il a droit à un poste à l'usine en fonction de son ancienneté, accumulée à compter de la date de son départ de l'usine et selon ses capacités à accomplir le travail, lors de son retour à l'usine, à condition qu'il retourne au travail dans les trente (30) jours suivant la date où il a cessé d'être député.

CONGE DE MATERNITE

8.10 a) Sur présentation d'un certificat médical, la salariée ayant accompli au moins neuf (9) mois de service, a droit à un congé prénatal. Ce congé doit commencer onze (11) semaines avant la date prévue de l'accouchement. Cependant, la Compagnie peut retarder la date du congé

de maternité, si, de son avis et de celui du médecin traitant de la salariée, celle-ci peut vaquer convenablement à ses tâches habituelles.

- b) Un congé post-natal de six (6) semaines est accordé à moins que la salariée ne produise une attestation médicale l'autorisant à retourner au travail plus tôt.
- c) La salariée qui ne retourne pas dans les six (6) semaines suivant l'accouchement, cesse d'être à l'emploi de la Compagnie. Cependant, la Compagnie prolongera le congé post-natal pour complications de grossesse pour une période additionnelle n'excédant pas douze (12) semaines déterminée par le médecin traitant de la salariée, si celle-ci ne peut vaquer convenablement à ses tâches habituelles, moyennant que ledit avis soit donné au moins dix (10) jours avant la prolongation.

8.11 Le congé de maternité sera considéré comme une absence sans rémunération et sera soumis aux conditions suivantes:

- a) La salariée pourra continuer de participer aux régimes collectifs d'assurance-vie et d'assurance médicale, pourvu qu'elle en ait défrayé le coût total au préalable. (Les congés payés pourront être utilisés à cette fin);
- b) l'ancienneté continuera de s'accumuler pendant le congé de maternité;
- c) à son retour au travail, après son congé de maternité, la salariée sera réintégréée à son ancien poste.

Article 1X

COMITE DE GRIEFS

- 9.01 Le comité des griefs composé de quatre (4) salariés, choisis par le Syndicat, est reconnu par la Compagnie comme représentant autorisé du Syndicat pour s'occuper de tous les griefs tel que prévu à l'article X, démarche No. 3 de la procédure des griefs.
- 9.02 Le Syndicat fournira à la Compagnie les noms des salariés constituant le comité des griefs et informera la Compagnie de tout changement dans ledit comité au moins deux (2) jours avant toute rencontre.

- 9.03 Les rencontres entre la Compagnie et le comité des griefs se tiendront à un moment occasionnant le moins de perte de temps à la Compagnie et aux membres du comité. Ces derniers seront remboursés par la Compagnie pour toute perte de temps subie à l'occasion des rencontres.
- 9.04 La Compagnie ne remboursera pas les membres du comité pour toute perte de temps subie à l'occasion des séances d'arbitrage.

Article X

PROCEDURE DE GRIEF

- 10.01 Lorsqu'un salarié ou un groupe de salariés a un grief, un effort sincère de la part des deux parties sera fait afin de régler le grief dans le plus court délai possible. Toute plainte ou grief provenant de l'interprétation, de l'application ou de la prétendue violation des termes de la convention est traité de la manière suivante et soumis pas plus tard que soixante (60) jours après la naissance de l'incident causant le grief, sauf dans les cas de suspension ou congédiement alors que le grief est soumis dans les quatorze (14) jours suivant la date où le salarié et le Syndicat ont été avisés de la suspension ou du congédiement. Lorsqu'un grief est déposé, la procédure suivante doit être suivie:

Première démarche: A son contremaître, par le salarié accompagné, s'il le désire, du délégué du service. Faute de règlement dans les deux (2) jours, on procède alors à la Deuxième démarche.

Dans les services, où il n'y a pas de contremaître régulier le grief pourra être soumis directement à la deuxième démarche.

Deuxième démarche: Au surintendant, par écrit, en dedans de cinq (5) jours, par le salarié et un (1) représentant du comité de grief.

La décision du surintendant est donnée par écrit. Faute de règlement dans les cinq (5) jours on procède alors à la troisième démarche.

Troisième démarche: Au directeur de l'usine ou à son représentant, par écrit, dans les dix (10) jours, par le comité de grief. Peuvent assister aux ^{RENCONTRES} réunions tenues à cette démarche, le salarié lésé, un (1) officier accrédité de la Fédération et les représentants que la Compagnie aura nommés.

La décision rendue par la Compagnie à la Troisième démarche est donnée par écrit et le Syndicat informe la Compagnie par écrit de l'acceptation ou du rejet de cette décision. Faute de règlement entre le comité de grief et les représentants de la Compagnie dans les dix (10) jours, on procède à la Quatrième démarche.

Quatrième démarche: Si le grief n'est pas réglé, il est soumis à l'arbitrage dans les quinze (15) jours suivant la décision du directeur de l'usine ou de son délégué. La partie qui soumet un grief à l'arbitrage donne un avis écrit de son intention à l'autre partie.

- 10.02 Un grief présenté par la Compagnie ou le Syndicat concernant l'interprétation, l'application ou prétendue violation des termes de la convention peut être soumis à l'autre partie par écrit, de la manière prévue à la Troisième démarche plutôt que de suivre la procédure régulière de grief.
- 10.03 Un salarié ou un représentant de salarié ne peut quitter son travail pour une des raisons mentionnées dans cette convention sans en obtenir au préalable la permission de son contremaître. Cette permission ne sera pas refusée sans raison valable.
- 10.04 Les samedis, dimanches et jours de congé à l'usine (sauf indication contraire) n'entreront pas en ligne de compte dans le calcul des délais mentionnés à chacune des démarches ci-dessus ou à l'article XI. Chacun des délais fixés par ces articles, peut être prolongé en tout temps après entente entre la Compagnie et le Syndicat.
- 10.05 Les parties peuvent, en vertu d'un accord écrit, déroger à la procédure prévue au présent article.

Article XI

ARBITRAGE

11.01 Dans les dix (10) jours de la réception de l'avis prévu à la quatrième démarche de l'article 10.01, le Syndicat et la Compagnie devront s'entendre pour nommer un arbitre unique. Si le Syndicat et la Compagnie ne s'entendent pas sur le choix de cet arbitre dans ce délai de dix (10) jours, celui-ci sera choisi à tour de rôle à même le groupe suivant:

André Thibodeau
Jean Denis Gagnon
Rolland Tremblay
André Rousseau

11.02 Tout membre de ce groupe qui est requis à son tour pour arbitrer un grief et ne peut accepter ou qui refuse d'accepter, ne sera requis de nouveau que lorsque son nom reviendra en tête de la liste dans l'ordre de rotation ci-dessus prévu.

11.03 Les dépenses et honoraires de l'arbitre seront supportées en parts égales, par la Compagnie et le Syndicat. Les redevances et indemnités dues aux témoins seront payées par la partie qui les aura appelés.

11.04 Les parties à cette convention se feront un devoir d'accélérer les procédures d'arbitrage, et la décision de l'arbitre sera finale, liera toutes les parties et devra être exécutée en dedans de quatorze (14) jours, mais dans aucun cas l'arbitre n'aura le pouvoir d'ajouter, de retrancher, d'amender ou modifier la convention.

11.05 L'arbitre peut modifier la sanction de suspension ou de congédiement s'il rend une décision avec raisons à l'appui que la Compagnie a agi, sans raison valable, ou a enfreint les termes stipulés dans la présente convention. Lorsqu'une telle modification est ordonnée, l'arbitre peut accorder une réintégration avec ou sans la substitution d'une suspension, et avec ou sans remboursement du salaire perdu.

Article XII

GREVES ET LOCK-OUT

- 12.01 Le Syndicat consent à ce qu'il n'y ait aucune grève, arrêt de travail, ralentissement de travail ou restriction dans la production pendant la durée de la présente convention. Tout salarié prenant part à ou provoquant une grève, arrêt de travail, ralentissement de travail ou restriction de la production, sera sujet à congédiement ou toute autre mesure disciplinaire de la part de la Compagnie; toutefois, tout salarié qui se croit injustement congédié ou discipliné pourra se prévaloir de la procédure de grief.
- 12.02 La Compagnie consent à ce qu'il n'y ait aucun lock-out pendant la durée de cette convention.

Article XIII

ENTRETIEN ET PROTECTION DURANT TOUTE SUSPENSION DE TRAVAIL

- 13.01 Il est entendu que, durant toute suspension de travail à l'usine, en tout temps ou pour quelque raison que ce soit, les immeubles de la Compagnie seront protégés et l'outillage sera maintenu en bonne condition de fonctionnement par les salariés.
- 13.02 Il est entendu que les salariés tenus de demeurer au travail d'après les termes du paragraphe 13.01 ci-dessus, devront demeurer disponibles durant toute la suspension de travail. Aucun travail de production, construction ou expédition ne sera effectué par ces salariés.
- 13.03 Les salariés mentionnés au paragraphe 13.02 ci-dessus seront rémunérés aux taux de salaire en vigueur au moment de la suspension générale du travail.

Article XIV

HEURES DE TRAVAIL, ET TEMPS SUPPLEMENTAIRE

HEURES DE TRAVAIL

- 14.01 En temps normal, l'usine fonctionnera six (6) jours par

semaine, du lundi au samedi inclusivement.

- 14.02 En temps normal, les bouilloires, le service d'énergie électrique, le service des filtres et l'outillage pour la prévention des incendies seront en fonction sept (7) jours par semaine.
- 14.03 Les heures régulières de travail seront de huit (8) heures par jour et de quarante (40) heures par semaine conformément aux horaires d'équipes régulièrement assignés.
- 14.04 Par la semaine de quarante (40) heures, l'on entend, selon la pratique courante dans l'industrie, une cédule d'heures par laquelle chaque travailleur a droit à une journée de congé (ou l'équivalent) cédulé chaque semaine, de façon à maintenir une semaine entière de six (6) jours de fonctionnement.
- 14.05 La cédule actuelle des heures sera considérée comme normale mais pourra être changée si la condition des affaires le justifie. Si un changement dans la cédule est requis, la Compagnie en informera le Syndicat six (6) jours avant le changement. Dans les cas de commandes urgentes et inattendues, cependant, un avis de vingt-quatre (24) heures sera considéré comme suffisant.
- 14.06 L'affichage des listes des salariés sera fait le jeudi. Les salariés doivent consulter ces listes pour savoir leur cédule de travail. S'il y a un changement dans les listes après la journée de jeudi, la Compagnie fera un effort raisonnable pour rejoindre les salariés affectés par ce changement.
- 14.07 Rien dans cette convention ne devra être interprété comme une garantie par la Compagnie de maintenir un fonctionnement de six (6) jours de l'usine ou de tout service.

SALARIES DE JOUR

- 14.08 Les heures régulières de travail seront de 8 h à midi, et 13 h à 17 h. Les heures de travail pour les salariés de jour peuvent aussi être de 7 h à midi et de 13 h à 16 h si requis pour plus de trois (3) jours. Des exceptions peuvent être faites si acceptées.
- 14.09 Le préposé aux courroies et au huilage ainsi que les salariés travaillant sur les meules ou effectuant des travaux de peinture, nettoyage et huilage, peuvent travailler à temps simple en dehors des heures régulières de travail pour les salariés de jour.

- 14.10 Les salariés doivent être à leur place respective et prêts à commencer leur travail avant le temps désigné pour commencer. Le travail doit commencer immédiatement et ne pas arrêter plus de trois (3) minutes avant le temps désigné pour arrêter. Des arrangements spéciaux peuvent être faits et appliqués au service de l'entretien.
- 14.11 Quand un salarié de jour a été absent de son travail pour cause de maladie d'une durée de plus d'une journée, ou pour toute raison autre que vacances, il doit aviser son contremaître ou son surintendant pas plus tard que 15 h le jour précédant celui où il a l'intention de se rapporter à son travail.
- 14.12 Le travail urgent du dimanche sera effectué par les salariés d'après une liste préparée à cet effet. L'ingénieur de l'usine, ou son représentant, sera disponible pour discuter cette liste, une fois rédigée, en vue de minimiser le travail du dimanche.
- 14.13 La nécessité de travailler le dimanche peut être discutée par un comité du Syndicat formé de trois membres choisis par le Syndicat parmi les membres du Service d'Entretien, l'un de ces trois membres devant être le Délégué Syndical. Le dimanche ou le jour d'une fête religieuse, le travail ne commencera pas normalement avant 8 h. Il est entendu, cependant, que le taux de temps et demi ne sera pas payé le jour des fêtes religieuses qui ne sont pas des congés officiels de l'usine, à moins que les salariés aient complété leur journée régulière de travail.
- 14.14 Un salarié de jour, qui a obtenu la permission de prendre une journée de congé durant la semaine parce qu'il a travaillé le dimanche précédent, sera payé comme s'il s'agissait d'un appel spécial s'il est requis de travailler ce jour-là; si, cependant, il a reçu cette permission, mais non pas parce qu'il a travaillé le dimanche précédent, il sera payé à temps simple pour son travail, sujet à la procédure ordinaire des appels spéciaux après les heures de travail.

TEMPS SUPPLEMENTAIRE - SALARIES DE JOUR

- 14.15 Quand un salarié de jour est requis de travailler entre midi et 13 h. ou après 17 h. il sera payé au taux de temps et demi et le paiement minimum sera d'une demi-heure au taux de temps et demi.
- 14.16 Toutes les heures ouvrées en dehors des heures régulières de travail, i.e. huit (8) heures par jour et quarante (40)

heures par semaine, et toutes les heures ouvrées le dimanche, durant les périodes de fermeture pour congés ou durant une journée de congé prévue seront considérées comme temps supplémentaire et seront payées au taux de temps et demi.

Le taux de temps double sera payé pour toutes les heures travaillées au cours de la période de vingt-quatre (24) heures de l'un ou l'autre des sept (7) congés avec fermeture prévus à l'article 16.01.

14.17 Le temps supplémentaire sera aussi payé au taux de temps et demi pour tout travail exécuté après 17 h les jours autres que le samedi, alors que le temps et demi sera payé après 15 h à l'exception du Service de l'Entretien où il sera payé après midi le samedi.

14.18 a) Les salariés de jour appelés pour un travail urgent (à l'exception d'un changement de toiles métalliques) seront payés de la façon suivante, mais en aucun cas ils ne recevront moins de quatre (4) heures de temps régulier.

1) temps et demi pour les heures travaillées entre 5 h p.m. et minuit, de même qu'entre 6 h a.m. et 7 h a.m.

2) temps double pour les heures travaillées entre minuit et 6 h a.m.

b) S'ils doivent venir travailler entre 7 h et 8 h a.m., ils recevront temps et demi pour cette heure, soit la période ouvrée jusqu'à 8 h a.m.

14.19 Il n'y aura pas de duplication de temps supplémentaire en regard des mêmes heures de travail. Ceci s'appliquera aussi au temps supplémentaire pour les salariés d'équipes.

SALARIES DE RELEVÉ

14.20 Les heures régulières de travail consisteront en trois (3) équipes de relève de huit (8) heures consécutives chacune comme suit:

Equipe "A" - de 8 h à 16 h

Equipe "B" - de 16 h à minuit

Equipe "C" - de minuit à 8 h

Une ou deux équipes seulement peuvent aussi être cédulées.

- 14.21 Chacune des relèves changera d'après une séquence hebdomadaire. Les salariés ne changeront pas de relèves sans la permission de leur surintendant ou de leur contremaître.
- 14.22 Quand une équipe de relève commence à travailler, chaque salarié devra être à son poste. A la fin de sa relève, aucun salarié d'équipe ne laissera sa place de travail pour se laver ou s'habiller tant que son remplaçant n'aura pas changé ses vêtements et ne se soit rapporté pour prendre les responsabilités de son occupation. Si un salarié de l'équipe de relève ne se rapporte pas pour sa relève, le salarié à l'occupation en avertira le surintendant ou le contremaître du service, et il restera à son poste jusqu'à ce qu'un substitut soit trouvé. Si le surintendant ou le contremaître du service ne peut trouver de substitut, le salarié devra demeurer à son poste pour un maximum de quatre (4) heures, s'il est affecté sur l'équipe de 8 h à 16 h ou sur l'équipe de minuit à 8 h. Si le salarié est affecté sur l'équipe de 4 h à minuit, il devra demeurer à son poste pour une relève supplémentaire. Avant de demander à un salarié qu'il reste pour une relève supplémentaire, le surintendant ou le contremaître de service fera tous les efforts aux fins de partager les heures supplémentaires entre les salariés.
- 14.23 Nonobstant l'article 14.22, s'il survenait un cas exceptionnel où le surintendant et le contremaître ne pouvaient trouver de substitut et que cela aurait comme conséquence de causer un arrêt de production, le salarié devra demeurer en poste pour une relève supplémentaire.
- 14.24 Il est du devoir d'un salarié d'équipe de relève de se rapporter pour sa relève régulière à moins qu'il n'ait auparavant demandé à son contremaître un congé d'absence. Si un salarié d'équipe est empêché de se rapporter à son travail dû à des circonstances exceptionnelles, il doit en aviser son contremaître ou surintendant au moins deux (2) heures avant le commencement de sa relève.
- 14.25 Lorsqu'un salarié a l'intention de reprendre son travail après une absence pour cause de maladie de plus d'une journée ou pour toute raison autre que vacances, il doit en aviser son contremaître ou surintendant au plus tard à 15 h le jour précédent, dans le cas d'un travailleur sur l'équipe de 8 h à 16 h et au plus tard à 11 h le même jour, dans le cas d'un travailleur sur l'équipe de 16 h à minuit ou de minuit à 8 h.

14.26 En ce qui concerne les préposés à l'entretien, ils ne seront pas tenus de travailler deux (2) dimanches consécutifs excepté dans des circonstances spéciales. Les salariés d'équipes de relève et les salariés de jour qui travaillent durant les périodes de fermeture auront droit à une journée de congé durant les deux (2) mois qui suivent. Le salarié concerné et le surintendant du service se mettront d'accord sur ce congé une semaine à l'avance.

14.27 La Compagnie peut céduer des salariés de jour préposés à l'entretien comme équipes de relève préposées à l'entretien et les payer à temps régulier plus la prime d'équipe quand celle-ci sera applicable. Quand la période durera moins de soixante-douze (72) heures, temps et demi sera payé.

TEMPS SUPPLEMENTAIRE - SALARIES D'EQUIPES

14.28 Toutes les heures ouvrées en dehors des heures régulières de la journée de travail, ou en plus de la semaine régulière, et toutes les heures ouvrées le dimanche, durant les périodes de fermeture pour congés ou durant une journée prévue de congé seront considérées comme temps supplémentaire et seront payées au taux de temps et demi, sauf dans les cas suivants:

- a) Pour les heures ouvrées en plus des heures régulières de travail, occasionnées par un changement de relève ou par un échange d'heures de relève avec consentement mutuel des salariés intéressés et avec l'approbation de leur contremaître;
- b) quand la journée prévue de congé est changée par un préavis de quarante-huit (48) heures;
- c) pour les deux (2) premières heures qu'un salarié doit travailler à cause du retard de son remplaçant. Si, toutefois, on ne fournit pas de remplaçant dans les deux (2) heures, le temps et demi s'appliquera depuis le commencement de la relève supplémentaire.

Note: La Compagnie et le Syndicat conviennent de coopérer activement à réprimer les abus dans les retards.

14.29 Les salariés de relève et les salariés préposés aux réparations rappelés au travail pour changer des toiles métalliques et/ou des feutres sécheurs recevront un minimum de six (6) heures à temps simple, applicable autant de fois qu'il y a des toiles métalliques et/ou des feutres sécheurs à changer.

Si les salariés sont rappelés à l'usine pour changer des toiles métalliques et/ou des feutres sécheurs et que le travail n'est pas terminé au début de la journée normale de travail du salarié, celui-ci recevra six (6) heures de paie pour le temps qu'il aura travaillé avant sa journée normale de travail, à condition qu'il ait été rappelé plus d'une heure avant sa période de travail normale.

- 14.30 Les salariés de relève et les salariés préposés aux réparations qui continuent à faire un changement de toiles métalliques et/ou de feutres sécheurs après que leur relève est terminée, recevront temps simple plus une heure, ou temps et demi pour le nombre d'heures ouvrées, lequel sera le plus avantageux.
- 14.31 Le changement des toiles métalliques et/ou des feutres sécheurs, le dimanche, doit être tenu au minimum.
- 14.32 Un travailleur d'équipe de relève appelé pour un travail urgent (à l'exception d'un changement de toiles métalliques), et après avoir terminé sa relève, recevra temps et demi ou quatre (4) heures à son taux régulier de paye, lequel sera le plus avantageux, pour la période de travail continu. Tout travail urgent est du travail non-prévu fait par un salarié avant ou après sa période de travail régulière et non-continu avec sa période régulière.
- 14.33 Sauf dans les cas prévus à l'article 14.28, un salarié qui travaille plus de huit (8) heures le dimanche ou durant les périodes de fermeture pour congés, sera payé à deux fois son taux horaire régulier pour les heures travaillées en plus de huit (8) heures. Toutefois, il recevra temps double pour toutes les heures travaillées au cours de la période de vingt-quatre (24) heures de l'un ou l'autre des sept (7) congés avec fermeture prévus à l'article 16.01.

ALLOCATION POUR PRESENCE AU TRAVAIL

- 14.34 Si un salarié de jour ou d'équipes de relève doit se présenter à une certaine heure et n'a pas de travail, il lui sera donné quatre (4) heures de travail au taux de son travail régulier, à moins qu'il n'ait été averti de cette situation par téléphone ou par tout autre message laissé à sa demeure.

TRAVAIL EN CONTINU

- 14.35 La mise en application du travail en continu sera effectuée d'après les dispositions suivantes:

- a) Une prime de quinze (15¢) cents l'heure est payée sur toutes les heures travaillées durant une semaine par un salarié dont les heures de travail sont basées sur un horaire comportant un travail continu rattaché à une production de sept (7) jours durant ladite semaine;
- b) dans le cas d'un salarié remplaçant temporairement un autre salarié sur une occupation où l'horaire comporte un travail continu de sept (7) jours par semaine, la prime ne sera payée que sur ses heures travaillées sur cette occupation;
- c) temps et demi est payé le dimanche tel que stipulé ailleurs dans la présente convention;
- d) partout où le travail en continu est appliqué, un horaire de quarante (40) heures réparti sur sept (7) jours par semaine, y incluant deux (2) journées de congé cédulées sera établi immédiatement.
- e) Lorsqu'il y a arrêt de travail d'urgence les équipes d'opérations (soit la relève durant laquelle la panne survient et les deux suivantes) seront pourvues de travail et seront payées au taux de leur occupation régulière et seront requises de faire le travail assigné.

Article XV

TAUX DE SALAIRE

- 15.01 La Compagnie et le Syndicat acceptent que les taux de salaire tels qu'établis à l'annexe "A" ci-attachée feront partie intégrale de cette convention et continueront d'être en vigueur pour la durée de cette convention.
- 15.02 Le temps supplémentaire ne sera pas accordé sur les primes d'équipe. Si un salarié de relève travaille du temps supplémentaire durant les relèves du soir ou de la nuit, il recevra la prime de relève applicable.
- 15.03 Si une occupation est substantiellement changée ou si un nouveau poste est créé, un taux temporaire pour cet emploi sera payé par la Compagnie après consultation avec le Syndicat, et ce taux sera en vigueur jusqu'à ce qu'un taux permanent soit établi par entente mutuelle dans un délai

- a) Une prime de quinze (15¢) cents l'heure est payée sur toutes les heures travaillées durant une semaine par un salarié dont les heures de travail sont basées sur un horaire comportant un travail continu rattaché à une production de sept (7) jours durant ladite semaine;
- b) dans le cas d'un salarié remplaçant temporairement un autre salarié sur une occupation où l'horaire comporte un travail continu de sept (7) jours par semaine, la prime ne sera payée que sur ses heures travaillées sur cette occupation;
- c) temps et demi est payé le dimanche tel que stipulé ailleurs dans la présente convention;
- d) partout où le travail en continu est appliqué, un horaire de quarante (40) heures réparti sur sept (7) jours par semaine, y incluant deux (2) journées de congé cédulées sera établi immédiatement.
- e) Lorsqu'il y a arrêt de travail d'urgence les équipes d'opérations (soit la relève durant laquelle la panne survient et les deux suivantes) seront pourvues de travail et seront payées au taux de leur occupation régulière et seront requises de faire le travail assigné.

Article XV

TAUX DE SALAIRE

- 15.01 La Compagnie et le Syndicat acceptent que les taux de salaire tels qu'établis à l'annexe "A" ci-attachée feront partie intégrale de cette convention et continueront d'être en vigueur pour la durée de cette convention.
- 15.02 Le temps supplémentaire ne sera pas accordé sur les primes d'équipe. Si un salarié de relève travaille du temps supplémentaire durant les relèves du soir ou de la nuit, il recevra la prime de relève applicable.
- 15.03 Si une occupation est substantiellement changée ou si un nouveau poste est créé, un taux temporaire pour cet emploi sera payé par la Compagnie après consultation avec le Syndicat, et ce taux sera en vigueur jusqu'à ce qu'un taux permanent soit établi par entente mutuelle dans un délai

de quatre-vingt-dix (90) jours. Lorsqu'aucune entente n'aura été conclue dans une période de quatre-vingt-dix (90) jours, l'officier de la Fédération en discutera avec le directeur, et, si nécessaire, la procédure des griefs sera suivie.

- 15.04 Dans le cas d'hommes de métier, une révision de leur classement dans les classifications établies, peut être demandée une (1) fois l'an, durant le mois de mars. Toute classification nouvelle sera en vigueur à partir du 1er mars de la même année.

Toutefois, l'homme de métier classe "B" qui a échoué son examen à sa première tentative, aura l'occasion de reprendre celui-ci après une période de 6 mois. S'il échoue à nouveau, sa révision future se fera tel que stipulé au paragraphe précédent.

- 15.05 Quand un chef d'équipe doit s'absenter pour cause de maladie, journée de congé prévue, vacances, etc., il sera remplacé par un salarié selon l'article 7.09 désigné par la Compagnie et ayant les qualifications nécessaires.

- 15.06 Le taux régulier d'un salarié payé à l'heure remplaçant temporairement un contremaître, sera augmenté de sept pour cent (7%) au dessus du plus haut taux payé aux salariés sous sa juridiction visés par la présente convention.

- 15.07 Les erreurs de paye seront révisées en autant que possible, dans un délai d'une semaine suivant leur détection.

- 15.08 Si un salarié est rétrogradé en conséquence directe de l'automatisation ou de la mécanisation il conservera pendant six (6) mois le taux de salaire de son poste précédent. Pendant les six (6) mois qui suivront, son taux de salaire sera réduit à une moyenne entre le taux de salaire de son ancien poste et celui du nouveau poste. Après cette période il recevra le taux de salaire qui s'applique à son nouveau poste.

Article XVI

CONGES D'USINE

- 16.01 Il y aura douze (12) congés payés, soit sept (7) congés avec fermeture de l'usine et trois (3) congés mobiles: les onzième et douzième congés seront pris lors de la fermeture de Noël et du Jour de l'An alors que chaque salarié

recevra huit (8) heures de paye supplémentaire à Noël et huit (8) heures de paye supplémentaire au Jour de l'An.

Les congés suivants ont été mutuellement convenus pour la période du 1er mai 1980 au 30 avril 1982.

St-Jean-Baptiste	- mardi, le 24 juin 1980
	- mercredi, le 24 juin 1981
La Confédération	- mardi, le 1er juillet 1980
	- mercredi, le 1er juillet 1981
La Fête du Travail	- lundi, le 1er septembre 1980
	- lundi, le 7 septembre 1981
Noël	- jeudi, le 25 décembre 1980
	- vendredi, le 25 décembre 1981
Jour de l'An	- jeudi, le 1er janvier 1981
	- vendredi, le 2 janvier 1981
	- vendredi, le 1er janvier 1982
	- samedi, le 2 janvier 1982
Pâques	- dimanche, le 19 avril 1981
	- dimanche, le 11 avril 1982

Note: Cet article ne s'appliquera pas aux nouveaux salariés ayant accumulé moins de soixante (60) jours travaillés dans les douze (12) mois consécutifs précédant la fête ainsi qu'aux salariés engagés comme remplaçants pour les vacances d'été ayant moins de six (6) mois de service continu.

16.02 Les dates des trois (3) congés mobiles seront établies à l'avance après entente entre chaque salarié et son surintendant.

Cette entente doit être faite normalement le jeudi midi de la semaine précédente. De tels congés ne sont pas refusés pourvu que les opérations de l'usine n'en soient pas affectées.

16.03 La paye de congé sera sur la base des heures régulières et du taux de l'occupation régulière du salarié. Si un congé mobile survenait un jour où le salarié est normalement appelé à remplacer à un travail à taux plus élevé, le taux plus élevé s'appliquera.

- 16.04 Pour être éligible à un congé payé, le salarié doit travailler la journée régulière de travail précédant et celle suivant le congé, à moins qu'il n'ait obtenu la permission de s'absenter de son travail.
- 16.05 Le jour précédant un congé, les salariés sur un travail de production devront avoir complété leur travail et être sortis de l'usine au début de la période de fermeture.
- 16.06 L'arrêt de travail pour les congés de Noël et du Jour de l'An sera d'une durée de quarante (40) heures et pour tous les autres congés officiels d'une durée de vingt-quatre (24) heures.
- 16.07 La période de fermeture pour Noël sera de 16 heures, mercredi, le 24 décembre 1980 jusqu'à 8:00 h. vendredi, le 26 décembre 1980; et de 16 heures, jeudi, le 24 décembre 1981 jusqu'à 8:00 h. samedi, le 26 décembre 1981.
- La période de fermeture pour le Jour de l'An sera de: 16 heures mercredi, le 31 décembre 1980 jusqu'à 8:00 h. samedi, le 3 janvier 1981, et de 16 heures jeudi, le 31 décembre 1981 jusqu'à 8:00 h. dimanche, le 3 janvier 1982.
- 16.08 Ces périodes de fermeture sont des congés réguliers et du travail sera fait durant ces congés seulement en des circonstances exceptionnelles. S'il survient des circonstances exceptionnelles qui obligent à faire du travail nécessaire à la production, il est entendu que les salariés coopéreront pour compléter le travail de réparation nécessaire qui sera déterminé après entente mutuelle et tenu au minimum.
- 16.09 Les périodes de fermeture ne s'appliquent pas à la chambre des bouilloires, au système de distribution d'énergie électrique, ni à l'outillage de protection contre les incendies qui doivent nécessairement fonctionner tous les jours, comme à l'habitude.
- 16.10 La Compagnie paiera à tout salarié avec trois (3) mois de service, qui est absent pour cause de maladie ou accident confirmé par un certificat de médecin, les congés mobiles et les congés d'usine survenant durant son absence, pour une période maximum d'un an.
- 16.11 Un salarié mis à pied sera payé pour les congés survenant dans les 30 jours solaires suivant sa mise à pied.

Article XVII

VACANCES PAYEES

17.01 Chaque salarié protégé par cette Convention recevra une période de vacances payée telle que prévue ci-après:

- a) Après avoir complété un (1) an de service continu - deux (2) semaines
- b) Après avoir complété cinq (5) ans de service continu - trois (3) semaines
- c) Après avoir complété dix (10) ans de service continu - quatre (4) semaines
- d) Après avoir complété vingt-cinq (25) ans de service continu - cinq (5) semaines

Deux 22 *AA*
A compter du 1er mai 1981, après avoir complété vingt (20) ans de service continu - cinq (5) semaines

- e) Après avoir complété vingt-sept (27) ans de service continu - six (6) semaines.

Les années de service continu sont calculées à partir de la date du début de l'emploi.

17.02 Un salarié recevra quatre (4) heures de paye additionnelles à son taux horaire régulier pour chaque semaine à laquelle il a droit, prise entre le 1er janvier et le 30 avril.

17.03 Un salarié qui aura complété vingt-cinq (25) années de service continu et qui se trouvera alors dans une des catégories d'âge énoncées ci-après aura droit à des vacances supplémentaires payées, conformément au tableau suivant:

Agé de plus de soixante (60) ans et de moins que soixante et un (61) ans: 1 semaine

Agé de plus de soixante et un (61) ans et de moins que soixante-deux (62) ans: 2 semaines

Agé de plus de soixante-deux (62) ans et de moins que soixante-trois (63) ans: 3 semaines

Agé de plus de soixante-trois (63) ans et de moins que soixante-quatre (64) ans: 4 semaines

Agé de plus de soixante-quatre (64) ans et de moins que soixante-cinq (65) ans: 5 semaines

- 17.04 Les salariés ayant plus d'un an de service continu auront droit à des vacances basées, selon ce qui sera le plus avantageux, sur deux pour cent (2%) du salaire de l'année précédente ou sur quarante (40) heures au taux horaire classifié pour chaque semaine de vacances acquise.
- 17.05 La Compagnie se réserve le droit de déterminer la période de vacances pour chacun des salariés aussi bien que d'administrer le programme général des vacances. Chaque salarié aura l'occasion de choisir sa période de vacances (un maximum de deux (2) semaines durant la période du 1er juin au 30 septembre pour chaque saison de vacances). Pour le choix de la période de vacances, jusqu'au 1er avril, la préférence sera accordée d'après l'ancienneté d'usine; après cette date, l'ancienneté d'usine ne sera pas considérée pour l'allocation des vacances. Il est entendu que les vacances ne devront en aucune circonstance interférer avec le fonctionnement efficace de l'usine. Le programme général des vacances sera discuté chaque année avec le Syndicat.
- 17.06 Quand un congé d'usine survient durant la semaine de vacances d'un salarié éligible à ce congé, il lui sera donné une journée de salaire au lieu du congé d'usine, ou s'il le désire, il peut reprendre ce congé après entente avec son surintendant dans un délai de quatre-vingt-dix (90) jours après son retour au travail à la fin de ses vacances.
- 17.07 Les vacances doivent être prises pendant l'année de calendrier durant laquelle elles sont dues.

Article XVlll

REGIME D'ASSURANCE-COLLECTIVE
A COMPTER DU 1er AVRIL 1979

- 18.01 Le Syndicat a la responsabilité de fournir à tous les salariés faisant partie de l'unité de négociation, un régime d'assurance-groupe comprenant des bénéficiaires d'assurance-vie, maladie et accident, perte de membre et mort accidentelle et assurance-salaire en cas de maladie, accident et invalidité, lesquels seront choisis par les salariés et approuvés par la Compagnie. Le Syndicat a la responsabilité de fournir à tous les retraités des bénéficiaires d'assurance-vie pour un minimum de \$2,000.

- 18.02 La Compagnie et son assureur seront libérés de toute responsabilité vis-à-vis les salariés faisant partie de l'unité de négociation en ce qui concerne tous bénéficiaires d'assurance-groupe. La seule responsabilité de la Compagnie sera limitée à fournir au Syndicat le montant de contribution mensuelle fixe convenu pour chacun des salariés permanents faisant partie de l'unité de négociation et participant au régime d'assurance-groupe. Cette contribution ne sera pas payable pour ceux qui sont absents pour raison autre que maladie ou accident. Toutefois, lors de la mise à pied d'un salarié, la Compagnie contribuera au régime d'assurance-groupe le montant prévu pour ce salarié jusqu'au 1er du mois suivant le 30ième jour de mise à pied.
- 18.03 Le Syndicat s'engage à appliquer la contribution de la Compagnie à l'achat de bénéficiaires décrits au paragraphe ci-dessus et à fournir à la Compagnie la preuve de l'accomplissement de cet engagement, une copie des polices d'assurance et tout autre renseignement requis par la Compagnie en relation avec les bénéficiaires d'assurance-groupe.
- 18.04 A compter du 1er octobre 1980, la contribution de la Compagnie sera de:
- \$33.00 par mois pour les salariés assurés comme célibataires.
 - \$52.00 par mois pour les salariés assurés comme mariés.
- 18.05 L'employeur s'engage à fournir mensuellement au Syndicat une liste complète des salariés en y indiquant par ordre alphabétique le nom des salariés, leur numéro, leur état civil et le montant retenu du salaire des salariés.

Article XIX

REGIME DE RETRAITE

- 19.01 Le régime de retraite de la Compagnie est à la disposition des salariés conformément aux termes et conditions du dit régime.

Le régime de retraite fait partie de la convention et sera administré selon les dispositions du régime. Un résumé des dispositions du régime de retraite est distribué à chaque salarié.

19.02 A la demande d'un salarié, l'employeur déduit à la source les montants nécessaires pour sa participation à un régime enregistré d'épargne-retraite.

Ces montants sont remis mensuellement à l'assureur choisi par le Syndicat.

Article XX

GENERAL

DIVERS

20.01 Au salarié qui arrive en retard au début du travail ou qui quitte son travail trop tôt, on enlève quinze (15) minutes de paye si l'écart est de quinze (15) minutes ou moins; et ainsi de suite pour chaque période successive de quinze (15) minutes.

20.02 Les salariés ne doivent pas s'absenter de leur travail sans avoir obtenu la permission de leur surintendant ou de leur contremaître, à moins de circonstances hors de leur contrôle.

PERIODE DE REPOS ET REPAS

20.03 Conformément aux arrangements faits par les surintendants ou les contremaîtres, les périodes de repos seront permises comme suit:

- a) Une période de dix (10) minutes pendant la première moitié de leur relève et dix (10) minutes pendant la deuxième moitié de leur relève pour tous les salariés de jour;
- b) quand l'usine ferme plus tôt que d'habitude, les périodes de repos prévues pour être prises après cette fermeture avancée ne seront pas allouées;
- c) une période de vingt (20) minutes pour manger sera allouée aux salariés d'équipes de relève;
- d) la pratique de ces périodes de repos et repas ne devra pas interférer avec le fonctionnement continu de l'usine.

20.04 Quand un salarié est requis pendant sa relève de travailler plus de deux (2) heures après ses heures régulières de travail, le surintendant ou le contremaître en devoir lui fournira un repas payé par la Compagnie.

Toutefois, les salariés requis de travailler douze (12) heures consécutives ou plus auront droit à un repas payé.

EXAMEN MEDICAL DES SALARIES

20.05 Tous les nouveaux salariés doivent subir un examen médical. Cet examen sera prévu et payé par la Compagnie. La Compagnie, comme condition d'emploi, se réserve le droit de faire ré-examiner un salarié.

DOSSIERS

20.06 Un dossier complet de chaque cas de discipline appliquée, y compris suspension et congédiement du service, sera gardé en duplicata dans un classeur séparé dans le bureau du personnel. Une série sera disponible pour le comité des griefs. Ces dossiers consisteront en:

- a) L'offense pour laquelle le salarié est accusé;
- b) le rapport du surintendant et/ou du contremaître du service;
- c) le rapport du directeur sur le règlement final du cas;
- d) toute mesure disciplinaire antérieure prise envers le salarié concerné.

20.07 1) La Compagnie avise par écrit un salarié de tout avertissement ou de toute mesure disciplinaire pris à son égard: copie de l'avis est simultanément envoyée au Syndicat.

Cependant dans les cas de congédiement les avis sont transmis avant la mise en application de la mesure.

- 2) Sur demande au Directeur du Personnel ou à son représentant, un salarié peut toujours consulter son dossier, et ce, en présence d'un représentant syndical, s'il le désire.

20.08 La Compagnie devra fournir au Syndicat une copie des dossiers suivants:

- a) engagements.
- b) licenciements,
- c) transferts et promotions,
- d) changements de salaire,

- e) rapports de mauvaise conduite,
- f) expérience de l'assurance accident-maladie,
- g) une copie de la liste de paye deux (2) fois par année,
- h) le 1er septembre de chaque année une liste, avec le nom des préposés à l'entretien, montrant leur service, leur ancienneté avec la Compagnie et leur ancienneté de service, leur classification et la date du dernier changement de classification.
- i) une liste indiquant le nom de chaque salarié, leur ancienneté d'usine et de leurs années de service.

Dans les trente (30) jours suivant la signature de la présente convention, une liste d'ancienneté est affichée à un endroit accessible à tous les salariés. Cette liste d'ancienneté comprend le nom, la classification, l'ancienneté d'usine et l'ancienneté d'occupation ou de service de chaque salarié. Une copie de cette liste d'ancienneté est fournie au Syndicat à tous les trois (3) mois par la suite.

Les contestations au sujet de l'ancienneté d'un salarié doivent être faites par écrit dans les trente (30) jours suivant l'affichage de la liste d'ancienneté. Si, durant cette période, un salarié se prétend victime d'une erreur d'ancienneté, telle erreur peut être corrigée après entente entre les parties.

Après ces trente (30) jours, une fois les corrections effectuées, la liste est considérée comme conforme et acceptée par les parties. Elle servira de base à la préparation de la liste suivante.

- 20.09 Une infraction ne peut être invoquée contre un salarié, si dans les douze (12) mois qui suivent l'infraction, aucune mesure disciplinaire ne lui est imposée.

TABLEAUX D'AVIS

- 20.10 La Compagnie consent à ce que le Syndicat affiche des avis sur les tableaux fournis à cette fin par la Compagnie à condition que ces avis aient été approuvés individuellement au préalable, par écrit, par la Compagnie, et qu'ils soient signés par les officiers responsables du Syndicat.

INTERPRETATION

- 20.11 La convention collective est rédigée en langue française. Les parties reconnaissent que la convention a été négociée en français et conviennent qu'en cas de conflit d'interprétation le texte français prévaudra.

CONVERSION INDUSTRIELLE

- 20.12 Le régime de conversion industrielle Domtar est destiné à aider les salariés déplacés en permanence d'une usine pour des raisons provenant directement d'une conversion industrielle et le Syndicat participe à ce régime.
- 20.13 Dans les conditions normales, les contremaîtres ne doivent pas faire un travail habituellement effectué par les salariés régis par l'unité de négociation. Ceci ne s'applique pas quand le contremaître:

- a) entraîne un salarié;
- b) effectue un travail expérimental;
- c) accomplit un travail en cas d'urgence, ou exceptionnellement un travail exigé par des difficultés de production.

- 20.14 La Compagnie contribuera trois dollars (\$3) pour une paire de chaussures de sécurité par année pour chaque salarié qui est requis par la Compagnie de porter ces chaussures.
- 20.15 La Compagnie prêtera à un salarié accidenté le montant que la Commission des Accidents de Travail devrait lui verser si après quinze (15) jours, le salarié n'a rien reçu de la Commission. Le salarié devra remettre son prêt au fur et à mesure qu'il recevra son paiement de la Commission.
- 20.16 La Compagnie accepte de ne pas accorder de contrats ou de contrats à forfait pour des travaux d'entretien ou de réparation pouvant être exécutés par sa propre équipe de préposés à l'entretien. Des contrats forfaitaires pour travaux d'entretien ou de réparation seront accordés seulement lorsque l'équipement ou les salariés qualifiés pouvant faire le travail en temps voulu ne suffisent pas.

Article XXI

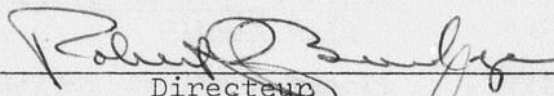
DUREE DE LA CONVENTION

- 21.01 Cette convention entrera en vigueur le 1er mai 1980 et demeurera en force jusqu'au 30 avril 1982 inclusivement.

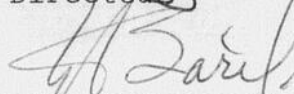
- 21.02 Si l'une ou l'autre des parties désire terminer ou amender cette convention ou désire en négocier une nouvelle, elle devra en informer l'autre partie par écrit entre le quatre-vingt-dixième (90^e) et le trentième (30^e) jour précédent la date d'expiration de cette convention.
- 21.03 Une rencontre préliminaire sera tenue entre les parties dans les trente (30) jours après que l'avis précité a été donné aux fins de clarifier les demandes soumises par l'une ou l'autre des parties.
- 21.04 La première rencontre aux fins de négocier une convention révisée ou nouvelle sera tenue dans les trente (30) jours après la rencontre préliminaire mentionnée ci-haut.
- 21.05 Pendant les négociations d'une nouvelle convention ou de toutes révisions ou changements proposés aux termes de cette convention, cette convention demeurera en vigueur.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé de par
leurs représentants autorisés à l'endroit et
à la date ci-dessous inscrits.

PAPIERS FINS DOMTAR
Beauharnois, Québec



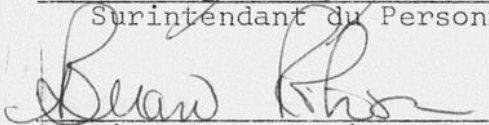
Directeur



Surintendant Machines

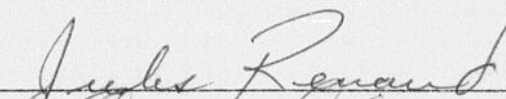


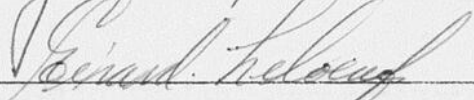
Surintendant du Personnel



Service des Relations du Travail

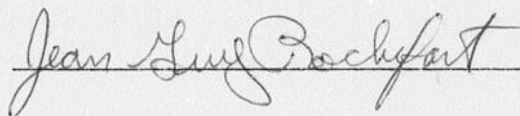
SYNDICAT NATIONAL DES TRAVAILLEURS DE LA PULPE ET
DU PAPIER DE BEAUHARNOIS, INC.







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



Signé à Beauharnois ce 21 jour de novembre 1980

Classification d'emploi	Taux horaire en vigueur au	
	<u>1er mai</u> 1980 10%	<u>1er mai</u> 1981 10%
SALLE DES MACHINES A PAPIER		
Conducteurs de la machine #2 -----	\$9.50	\$10.45
Conducteurs de la machine #1 -----	9.30	10.23
Aides-conducteurs #2 -----	8.94	9.83
Aides-conducteurs #1 -----	8.77	9.65
3e Aide #2 -----	8.55	9.41
3e Aide #1 -----	8.32	9.15
Suppléants -----	8.25	9.08
SECHOIR A AIR		
Conducteur -Séchoir à air -----	8.61	9.47
Conducteur du couteau -----	8.45	9.30
Aide -Séchoir à air -----	8.24	9.06
2 ^e Aide -Séchoir à air -----	8.11	8.92
CENTRALE DE VAPEUR		
Mécaniciens de machines fixes -classe 2 ---	9.48	10.43
Mécaniciens de machines fixes -classe 3 ---	8.57	9.43
Aide - Classe 3 -----	8.26	9.09
Aide - Classe 4 -----	8.14	8.95
Aide -----	8.07	8.88
*ENTRETIEN		
Electriciens - Machinistes - Soudeurs - Mécaniciens d'Entretien		
Menuisiers - Tuyauteurs, Instrumentation		
Affuteurs et Polisseurs de Rouleaux*		
Chef d'équipe -----	9.61	10.57
Classe "A" -----	9.39	10.33
Classe "B" -----	9.10	10.01
Classe "C" -----	9.01	9.91
Classe "D" -----	8.76	9.64
Aide "A" -----	8.33	9.16
Aide "B" -----	8.26	9.09
Aide "C" -----	8.21	9.03
Aide "D" -----	8.14	8.95
* pas de chef d'équipe		

	<u>Taux horaire</u> en vigueur au	
	<u>1er mai</u> 1980 10%	<u>1er mai</u> 1981 10%
HUILEUR GRAISSEUR		
Classe - "A" -----	\$9.12	\$10.03
Classe - "B" -----	8.95	9.85
Classe - "C" -----	8.82	9.70
Classe - "D" -----	8.55	9.41
PEINTRES		
Classe - "B-1" -----	8.48	9.33
Classe - "B-2" -----	8.31	9.14
AIDE A L'ATELIER		
Aide -----	8.14	8.95
MANUTENTION		
Chef d'équipe et préposé aux matériaux -	8.28	9.11
Cheminot -----	8.11	8.92
Conducteur de chariot élévateur -----	8.14	8.95
Concierges -----	8.05	8.86
Manutentionnaires -----	8.01	8.81
SALLE DES CHIFFONS		
Chef d'équipe -----	8.15	8.97
Margeur du couteau -----	8.06	8.87
Trieur -----	8.04	8.84
SALLE DE FINITION, D'EMBALLAGE ET D'EXPEDITION		
Opérateur de couteau (Clark Aiken) -----	8.51	9.36
Conducteur de compteur et chef d'équipe-	8.45	9.30
Conducteur d'emballuse -----	8.31	9.14
Conducteur de l'encolleuse -----	8.26	9.09
Conducteur du compteur -----	8.23	9.05
Conducteur du Seabold -----	8.28	9.11
Commis aux rouleaux (E&E)-----	8.17	8.99
Cacheteur de boîtes - - - -----	8.22	9.04
Emballeur (E et E) -----	8.15	8.97
Conducteur du Lawson -----	8.28	9.11
Aide-opérateur (Clark-Aiken) -----	8.14	8.95
Chef emballeur de rouleaux -----	8.14	8.95
Brocheur de boîtes et fournisseur -----	8.22	9.04

	<u>Taux horaire</u> <u>en vigueur au</u>	
	<u>1er mai</u> <u>1980</u> 10%	<u>1er mai</u> <u>1981</u> 10%
Compteur et emballleur -----		
Commis à l'inventaire des rejets -----	8.11	8.92
Conducteur du chariot élévateur -----	8.14	8.95
Compteurs de papier-monnaie -----	8.21	9.03
Compteurs de papier- Régulier ---	8.10	8.91
	∕ B	∕ B
Aides (E et E) -----	8.10	8.91
Manutentionnaire de papier -----	8.07	8.88
	∕ B	∕ B
Aide-encolleur -----	8.06	8.87
	∕ B	∕ B
Aide-conducteur d'emballuseuse -----	8.22	9.04
Fabricant de boîtes -----	8.05	8.86
Manipulateur de rejets -----	8.05	8.86
Manutentionnaires à la Finition -----	8.05	8.86
Emballleurs de rouleaux -----	8.05	8.86
Cacheteurs -----	8.05	8.86
	∕ B	∕ B
Remplisseur de boîtes -----	8.05	8.86
Conducteurs - Overlap -----	8.28	9.11
Aide au Lawson -----	8.04	8.84
	∕ B	∕ B
Chef étiqueteur -----	8.42	9.26
Étiqueteur -----	8.22	9.04
Trieurs - Papier monnaie -----	8.16	8.98
Trieur -----	8.07	8.88
Fournisseur à la Finition -----	8.05	8.86
Manutentionnaire de Papier Fini -----	8.05	8.86
SALLE DE TRANSFORMATION		
Ajusteur des emballeuses -----	8.82	9.70
Ajusteur des plieuses -----	8.42	9.26
	∕ B	∕ B
Conducteur du Meisel -----	8.25	9.08
Gaufreur -----	8.17	8.99
Commis à l'inventaire -----	8.14	8.95
Huileur -----	8.10	8.91
Conducteurs de l'encolleuse -----	8.06	8.87
	∕ B	∕ B
Aide au Meisel -----	8.06	8.87
Manutentionnaires à la Transformation --	8.05	8.86
Aide à l'encolleuse -malaxeur -----	8.04	8.84
Conducteur de plieuse -----	8.01	8.81
	∕ B	∕ B
Conducteur d'emballuseuse -----	8.01	8.81
	∕ B	∕ B
Conducteurs de plieuses -----	8.20	9.02
	∕ B	∕ B

Annexe "B"

Taux horaire
en vigueur au

	<u>1er mai</u> 1980	<u>1er mai</u> 1981
<u>COTISATIONS SYNDICALES</u>		
Compteur et emballeur -----	\$8.01	\$8.81
Conducteur de la DeCouffle -----	8.10	8.91
Emballeur à la main -----	8.01	8.81
Préposés au convoyeur -----	8.01	8.81
Conducteur de la bobineuse -----	8.33	9.16

à Papiers fins Domtar, Beauharnois, Québec, de dé-
duire de son salaire, une fois par semaine, le mon-
tant de sa cotisation hebdomadaire telle que fixée
par le Syndicat et de remettre hebdomadairement ce
montant au Syndicat National des Travailleurs de la
Pulpe et du Papier de Beauharnois, Inc. Je me réserve
la droit d'annuler cette cotisation en donnant à

Annexe "C"
Annexe "B"

SECURITE, SANTE, BIEN-ETRE

01 Les parties COTISATIONS SYNDICALES collaborer à l'amélioration
des conditions de travail de l'usine de façon à assurer le
bien-être et de bien-être aux salariés.

.....
Nom Service No.

Je, soussigné, par la présente autorise et demande
à Papiers fins Domtar, Beauharnois, Québec, de dé-
duire de mon salaire, une fois par semaine, le mon-
tant de ma cotisation hebdomadaire telle que fixée
par le Syndicat et de remettre hebdomadairement ce
montant au Syndicat National des Travailleurs de la
Pulpe et du Papier de Beauharnois, Inc. Je me réserve
le droit d'annuler cette autorisation en donnant à
la Compagnie un avis par écrit entre le soixantième
(60ième) jour et le trentième (30ième) jour précédant
l'expiration de la Convention collective de travail.

.....
Témoin Signature

.....
Date

Annexe "C"

SECURITE, SANTE, BIEN-ETRE

- .01 Les parties s'entendent pour collaborer à l'amélioration des conditions de travail à l'usine de façon à assurer le meilleur niveau possible de sécurité, de santé et de bien-être aux salariés.
- .02 Pour réaliser cet objectif un comité conjoint est formé et se compose de quatre (4) représentants nommés par le Syndicat et quatre (4) représentants nommés par la Compagnie.
- .03 Les fonctions du comité sont les suivantes:
 - a) Formuler des recommandations à la Compagnie relativement aux mesures à prendre pour assurer le meilleur niveau possible de sécurité, d'hygiène, de bien-être et de santé aux salariés à leur travail.
 - b) Formuler des recommandations à la Compagnie pour améliorer les lieux physiques et les conditions de travail.
 - c) Veiller au respect des lois relatives à la sécurité et des règlements adoptés en vertu de ces lois.
 - d) Etudier tout rapport d'enquête ou toute plainte sur des conditions ou actions dangereuses avant de formuler des recommandations sur les mesures à prendre pour les corriger. Dans le but d'activer la prévention, la Compagnie doit porter à la connaissance des membres du comité, les faits pertinents aux accidents. Dans le cas d'accidents graves, les faits pertinents sont communiqués aux membres du comité le plus vite possible après l'accident.
 - e) Recommander et étudier toute suggestion visant à prévenir les accidents.
 - f) Susciter des enquêtes dans le but d'améliorer les conditions et habitudes de sécurité.
 - g) Susciter des rencontres au niveau des départements dans le but de sensibiliser les intéressés aux problèmes de sécurité.
 - h) Organiser des visites conjointes pour relever des situations ou actions dangereuses.
 - i) Elaborer des programmes de formation en sécurité à l'usine pour tous les salariés.

- .04 Sur recommandations du comité, la Compagnie peut occasionnellement payer des dépenses de membres du comité pour suivre des cours ou participer à des réunions dans le but d'acquérir de la formation en matière de sécurité.
- .05 Ce comité tient des réunions mensuelles ou plus souvent après entente entre les parties. Un représentant de la Compagnie rédige un procès-verbal de chaque réunion et il en remet un exemplaire à chaque membre.
- .06 Lors de la réunion du comité, un avis est formulé au directeur de l'usine concernant les points discutés en incluant les recommandations du comité. Par la suite, le comité est informé de chacune des étapes d'exécution des décisions.
- .07 Tout salarié exécutant une nouvelle opération, tout nouveau salarié ou tout salarié promu doit être informé des dangers inhérents à sa tâche et des processus de sécurité accompagnant ses fonctions, avant que celui-ci les occupe.
- .08 Les salariés doivent subir à chaque année un test audiométrique reconnu et chaque salarié doit être informé des résultats de ce test.
- .09 Les salariés membres du comité ne subissent aucune perte de salaire régulier lorsqu'ils assistent à des réunions de ce comité ou lorsqu'ils effectuent des visites ou participent à des enquêtes organisées par le comité.

Toute inspection gouvernementale de sécurité doit s'effectuer en présence d'un représentant syndical du comité de sécurité et du coordonnateur de la prévention des accidents. Une copie du rapport de cette inspection est remise au comité.

Annexe "D"

LISTE DES SERVICES

- Ligne de Progression
1. Laboratoire de progression décrites ci-après n'ont pas pour effet de priver la Compagnie de son droit
 2. Salle des Piles Raffineuses ou des fonctions aux lignes de progression.
 3. Salle de lin Les promoteurs d'une position à une autre dans une
 4. Salle des machines à papier conformément aux dispositions de cette convention.
 5. Séchoir à air
 6. Centrale de vapeur lignes de progression qui entrent en vigueur sont
 7. Entretien
 8. Manutention incluant concierges
 9. Salle des chiffons être changées par le syndicat.
 10. Colle
 11. Finition
 12. Expédition
- U
- 8

Annexe "E" PROGRESSION

Ligne de Progression

Les lignes de progression décrites ci-après n'ont pas pour effet de priver la Compagnie de son droit d'ajouter ou d'éliminer une ou des fonctions aux lignes de progression.

Les promotions d'une position à une autre dans une ligne de progression se font conformément aux dispositions de l'article 7 de cette convention.

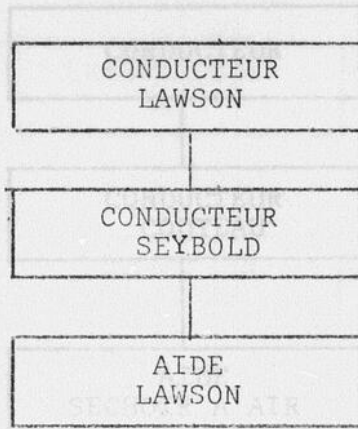
L'une ou l'autre des parties, là où c'est utile, pourra suggérer des lignes de progression qui entrent en vigueur après entente entre les parties. Les lignes de progression actuellement en vigueur sont décrites ci-après.

Ces lignes de progression peuvent être changées par entente mutuelle entre la Compagnie et le Syndicat. ~~Si les parties ne peuvent s'entendre sur un changement~~ proposé, la Compagnie peut faire les changements qu'elle propose et le Syndicat peut recourir à la procédure de griefs en commençant à la troisième (3ième) démarche, s'il le désire.

S'il se produit des modifications d'emploi qui nécessitent des ajustements de salaire conformément à l'article 15.03, les lignes de progression peuvent être révisées.

LIGNE DE PROGRESSION

GUILLOTINES



LIGNE DE PROGRESSION

SECHOIR A AIR

CONDUCTEUR

CONDUCTEUR
COUTEAU

AIDE
SECHOIR A AIR

2^e AIDE
SECHOIR A AIR

VERIFICATEUR AUX
MACHINES

VERIFICATEUR AUX
MACHINES

LIGNE DE PROGRESSION

LABORATOIRE

CONDUCTEUR
MACHINE NO. 2

EXAMINATEUR
"A"

CONDUCTEUR
MACHINE NO. 1

TECHNICIEN
LABORATOIRE

IMPRIMEUR
VERIFICATEUR

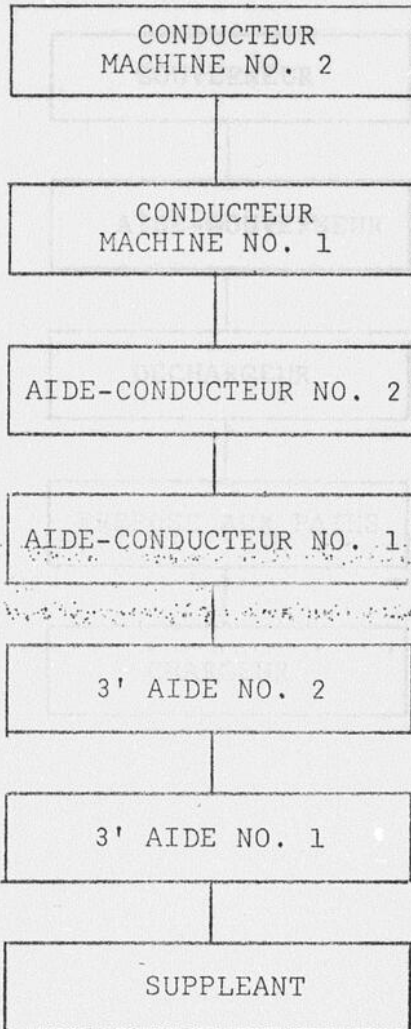
VERIFICATEUR AUX
MACHINES

VERIFICATEUR AUX
MACHINES

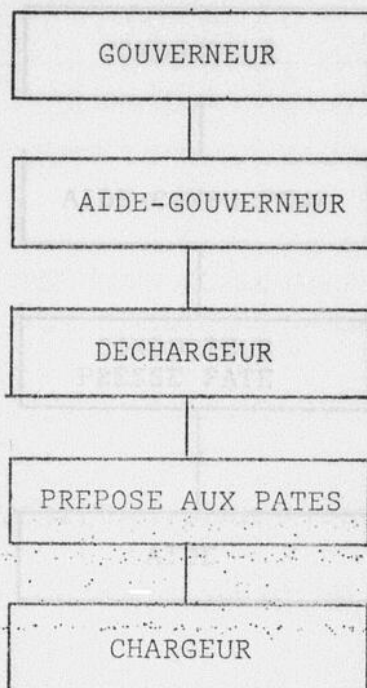
CONDUCTEUR

LIGNE DE PROGRESSION

SALLE DES MACHINES

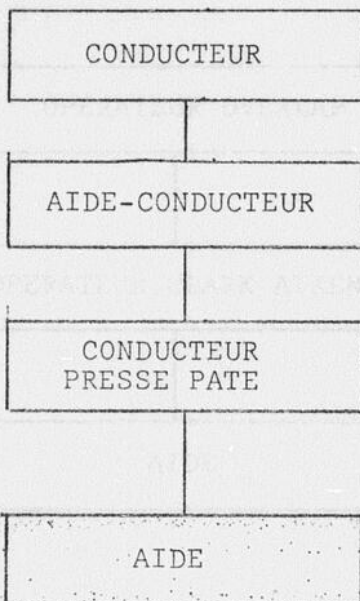


LIGNE DE PROGRESSION
SALLE DES PILES RAFFINEUSES



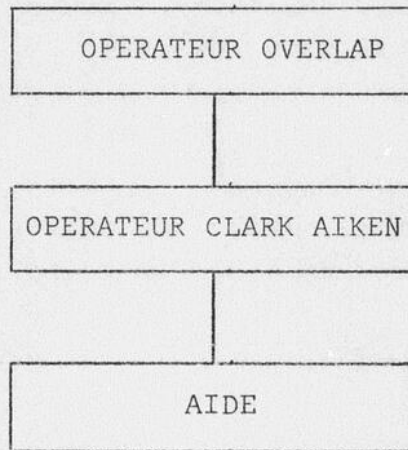
LIGNE DE PROGRESSION

SALLE DE LIN



LIGNE DE PROGRESSION

COUTEAU



A. N° (388-01)

DÉPÔT

52449

Dépôt N°:

--	--	--	--	--

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

Certificat accordé

Dépôt refusé

Objet	<input type="checkbox"/> 1 ^{ère} convention	<input type="checkbox"/> Renouvellement	<input checked="" type="checkbox"/> Entente	<input type="checkbox"/> Autres	Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances	M-18257-19
Date	Signature 83-06-03	Reception 83-06-09	Durée	Du	Au	Nombre de salariés régis par la convention collective

Association	Employeur
<input type="checkbox"/> Déposant Le Syndicat National des Trav. de la Pulpe et du papier de Beauharnois Inc. 1601 rue Delorimier Montréal, Québec H2K 4M5	<input type="checkbox"/> Déposant Domtar Inc. Papier Fins Domtar rue Mills Beauharnois, Québec J6N 3B9

Unité de négociation

ENTENTE Suite aux échanges sur les mouvements de main-d'oeuvre

Le Commissaire Général du Travail

Région	06-03	Activité	2710(5)	Affiliation	1
---------------	--------------	-----------------	----------------	--------------------	----------

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: Fédération des Trav. du papier et de la Forêt Att: Jacques Lessard 1601 rue Delorimier Montréal, Québec H2K 4M5	
Pour le commissaire général du travail	
Signature Pierrette David	Date 83-06-30

Pour renseignements

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

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

M.S.

18257-19 (388-01)

B.C.G.T.
QUÉBEC

MEMOIRE D'ENTENTE

ENTRE

'83 JUN -9 11:55

DOMTAR INC.

USINE DE BEAUHARNOIS

et


SYNDICAT NATIONAL DES TRAVAILLEURS DE LA PULPE ET DU PAPIER BEAUHARNOIS INC.

Suite aux échanges sur les mouvements de main-d'oeuvre, la compagnie et le syndicat en sont venus à des ententes sur les points suivants:

1. Article 7 : Amendements à la convention collective 7.01 et 7.14
2. Annexe "A": Amendements à la convention collective
3. Annexe "D": Amendements à la convention collective
4. Annexe "E": Amendements à la convention collective

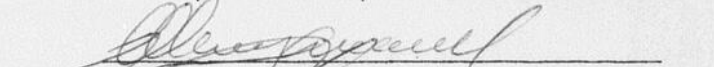
En foi de quoi les parties ont signé à Beauharnois ce 3 jour du mois de Juin 1983.


DOMTAR INC.



Robert Gaudreau
Pierre Lauzon

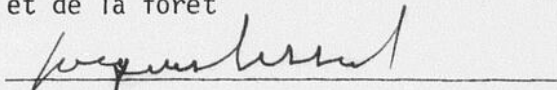
Syndicat National des Travailleurs de
la Pulpe et du Papier Beauharnois Inc.



Claude Larivière


Claude Larivière

Fédération des travailleurs du papier
et de la forêt



Claude Larivière

ARTICLE 7 - Promotion, rétrogradation, transfert, mise-à-pied et rappel au travail

Promotion - Vacance pour travail permanent

7.01 Toute vacance pour une occupation permanente en dehors d'une ligne de progression ou à l'échelon inférieur d'une ligne de progression devra être affichée sur les tableaux d'avis pendant quinze (15) jours solaires, y stipulant les exigences normales de l'occupation, afin de donner à tous les salariés intéressés une chance de faire application. Le nom du candidat choisi sera communiqué au syndicat par écrit dans les quinze (15) jours suivant la fin de l'affichage. Dans les cas où l'occupation n'est pas occupée de façon officielle et définitive, on utilise la liste de l'affichage initial.

Rappel au travail

7.14 Avant d'embaucher des nouveaux salariés, la compagnie donnera la préférence aux salariés qui ont des droits d'ancienneté selon l'article 6.06 (c) et (d) et qui ont été mis à pied pour des causes autres que congédiement pour raison valable.

ANNEXE "A"

BAREME DE SALAIRE

LISTE DES SALAIRES DE LA CONVENTION 1982-1984

PRIME DE RELEVÉ:

Relève de 16 h à minuit - 22¢ l'heure
 minuit à 8 h - 33¢ l'heure

Classification d'emploi	1er mai 1982 9%	1er mai 1983 9% (95¢ min.)
1 - <u>SALLE DES CHIFFONS (521)</u>		
Chef d'équipe _____	10,28	11,23
Margeur du couteau _____	10,12	11,07
2 - <u>SALLE DE LIN (522-530)</u>		
Conducteur -Salle de lin _____	11,51	12,55
Aide-conducteur -Salle de lin _____	10,55	11,50
Conducteur de la presse-pâte -Salle de lin _____	10,45	11,40
Aide -Salle de lin _____	10,13	11,08
3 - <u>SALLE DES PILES RAFFINEUSES (540)</u>		
Gouverneur des piles raffineuses _____	11,66	12,71
Aide-gouverneur _____	10,69	11,65
Déchargeur _____	10,28	11,23
Préposé aux pâtes _____	10,15	11,10
Aide aux piles raffineuses _____	10,07	11,02
4 - <u>SALLE DES MACHINES A PAPIER (540)</u>		
Conducteur de la machine #2 _____	12,04	13,12
Conducteur de la machine #1 _____	11,78	12,84
Aide-conducteur #2 _____	11,22	12,23
Aide-conducteur #1 _____	11,00	11,99
3è aide #2 _____	10,66	11,62
3è aide #1 _____	10,37	11,32
Suppléant _____	10,29	11,24

1er mai 1982
9%

1er mai 1983
9% (95¢ min.)

5 -	<u>COLLE</u> (550)		
	Préparateur de colle _____	11,22	12,23
6 -	<u>SECHOIR A AIR</u> (570)		
	Conducteur - Séchoir à Air _____	10,67	11,63
	Conducteur du couteau _____	10,46	11,41
	Aide - Séchoir à Air _____	10,20	11,15
7 -	<u>LABORATOIRE</u> (580)		
	Examineur "A" _____	10,78	11,75
	Technicien Laboratoire _____	10,62	11,58
	Imprimeur - Vérificateur _____	10,36	11,31
	Vérificateur aux machines _____	10,31	11,26
8 -	<u>FINITION</u> (600)		
	Opérateur de couteau (Clark Aiken) _____	10,68	11,64
	Conducteur de compteur et chef d'équipe _____	10,46	11,41
	Conducteur d'emballuse - Finition _____	10,29	11,24
	Conducteur du compteur _____	10,19	11,14
	Conducteur du Seybold _____	10,40	11,35
	Cacheteur de boîtes _____	10,18	11,13
	Conducteur du Lawson _____	10,40	11,35
	Aide - (Clark Aiken) _____	10,08	11,03
	Chef emballeur de rouleaux _____	10,08	11,03
	Brocheur de boîtes et fournisseur _____	10,18	11,13
	Commis à l'inventaire des rejets _____	10,04	10,99
	Conducteur du chariot élévateur _____	10,08	11,03
	Compteur de papier _____	10,17	11,12
	Manutentionnaire de papier _____	10,01	10,96
	Aide-conducteur d'emballuse - Finition _____	10,18	11,13
	Fabricant de boîtes _____	9,97	10,92
	Manipulateur de rejets _____	9,97	10,92
	Manutentionnaire à la Finition _____	9,97	10,92
	Emballeur de rouleaux _____	9,97	10,92
	Cacheteur _____	10,15	11,10
	Remplisseur de boîtes _____	9,97	10,92
	Opérateur -Overlap _____	10,26	11,21
	Aide au Lawson _____	10,07	11,02
	Chef étiqueteur _____	10,42	11,37
	Étiqueteur _____	10,18	11,13
	Trieur -Papier monnaie _____	10,12	11,07
	Trieur _____	10,01	10,96

	1er mai 1982 9%	1er mai 1983 9% (95¢ min.)
Finition - suite...		
Fournisseur à la Finition _____	9,97	10,92
Manipulateur de Papier Fini _____	9,97	10,92
Conducteur de Meisel _____	10,33	11,28
9 - <u>EXPEDITION</u> (600)		
Emballeur (E et E) _____	10,09	11,04
Aide (E et E) _____	10,03	10,98
Manutentionnaire (E et E) _____	9,97	10,92
10 - <u>TRANSFORMATION</u> (710)		
Ajusteur des emballeuses _____	10,93	11,91
Ajusteur des plieuses _____	10,65	11,61
Commis à l'inventaire _____	10,08	11,03
Huileur _____	10,03	10,98
Conducteur de l'encolleuse _____	10,31	11,26
Manutentionnaire à la Transformation _____	9,97	10,92
Aide à l'encolleuse -Malaxeur _____	9,96	10,91
Conducteur de plieuse _____	10,15	11,10
Conducteur d'emballeuse _____	10,03	10,98
Conducteur de plieuses (Jumelees) _____	10,38	11,33
Compteur et emballeur _____	9,92	10,87
Conducteur de la DeCouffle _____	10,03	10,98
Empaqueteur à la main _____	9,92	10,87
Préposé au convoyeur _____	9,92	10,87
Conducteur de la bobineuse _____	10,31	11,26
11 - <u>CENTRALE DE VAPEUR</u> (800)		
Mécanicien de machines fixes-classe 2 _____	12,09	13,18
Mécanicien de machines fixes-classe 3 possédant classe 2 _____	11,27	12,28
Mécanicien de machines fixes-classe 3 _____	10,62	11,58
Aide-Classe 3 _____	10,24	11,19
Aide-Classe 4 _____	10,08	11,03
Aide _____	10,01	10,96
12 - <u>ENTRETIEN</u> (830-840)		
Electricien -Machiniste - Soudeur - Mécanicien d'entretien -*Menuisier - Tuyauteur -*Instrumentation -*Affûteur et Polisseur de rouleaux -		
Chef d'équipe _____	12,19	13,29
Classe "A" _____	11,91	12,98
Classe "B" _____	11,27	12,28

Entretien - suite....

1er mai 1982
9%

1er mai 1983
9% (95¢ min.)

Classe "C" _____	11,16	12,16
Classe "D" _____	10,85	11,83
Aide "A" _____	10,31	11,26
Aide "B" _____	10,24	11,19
Aide "C" _____	10,17	11,12
Aide "D" _____	10,08	11,03

* pas de chef d'équipe

Huileur Graisseur - Classe "A" _____	11,56	12,60
- Classe "B" _____	11,10	12,10
- Classe "C" _____	10,93	11,91
- Classe "D" _____	10,58	11,53

Peintre - Classe "B-1" _____	10,51	11,46
- Classe "B-2" _____	10,29	11,24

Aide à l'atelier - Aide _____	10,08	11,03
-------------------------------	-------	-------

13 - MANUTENTION (909)

Chef d'équipe et préposé aux matériaux _____	10,26	11,21
Chaminot _____	10,04	10,99
Conducteur de chariot élévateur _____	10,08	11,03
Concierge _____	9,97	10,92
Manutentionnaire _____	9,92	10,87

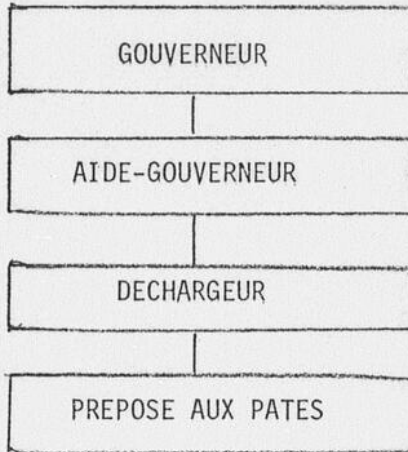
ANNEXE "D"

LISTE DES SERVICES

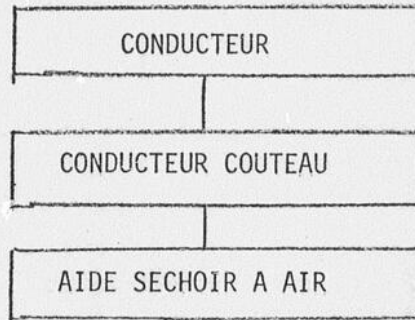
1. Salle des chiffons (521)
2. Salle de lin (522-530)
3. Salle des piles raffineuses (540)
4. Salle des machines à papier (540)
5. Colle (550)
6. Séchoir à air (570)
7. Laboratoire (580)
8. Finition (600)
9. Expédition (600)
10. Transformation (710)
11. Centrale de vapeur (800)
12. Entretien (830-840)
13. Manutention (909)

ANNEXE "E"

LIGNE DE PROGRESSION
SALLE DES PILES RAFFINEUSES



SECHOIR A AIR



N.B. L'introduction de l'Annexe "E" (page 49) et les lignes de progression du Laboratoire, de la Salle des Machines, de la Salle de Lin et du Couteau demeurent inchangés.