

2575-9

CONVENTION COLLECTIVE
DE TRAVAIL

INTERVENUE ENTRE

DONOHUE INC.

Q178-03

Ci-après appelée la "compagnie"

- et -

SYNDICAT DES TRAVAILLEURS
DU PAPIER DE CLERMONT
(Section des employés de bureau)
FTPF - CSN

05 JUN 25 1987

Ci-après appelé "le syndicat"

- et -

FÉDÉRATION DES TRAVAILLEURS
DU PAPIER ET DE LA FORÊT

Ci-après appelée la "fédération"

1984-1987

ARTICLE 1

BUTS DE LA CONVENTION

- 1.01 La convention est conclue dans l'intérêt mutuel de la compagnie et de ses employés de bureau.
- 1.02 Les parties à la convention s'engagent à assurer par un effort concerté:
- a) la bonne entente entre les parties;
 - b) la sécurité et le bien-être de ses employés;
 - c) le bon fonctionnement des différents services;
 - d) la protection de la propriété.

ARTICLE 2

RECONNAISSANCE SYNDICALE ET CHAMP D'APPLICATION

- 2.01 Conformément aux termes de la décision de la Commission des Relations Ouvrières de la province de Québec du 8 janvier 1948, la compagnie reconnaît le syndicat comme le seul agent négociateur et représentant collectif des employés de bureau de Clermont.
- 2.02 La présente convention collective s'applique à tous les employés de bureau de ses usines à Clermont, comté Charlevoix, à l'exception des employés suivants: -
- a) les dessinateurs,
 - b) les comptables en prix de revient,
 - c) les responsables en prévention et sécurité,
 - d) le chef comptable,
 - e) le chef commis à la paie,
 - f) le coordonnateur de l'embauche et de la réserve,
 - g) la secrétaire du contrôleur, la secrétaire du directeur des Relations Industrielles, la coordonnatrice aux avantages sociaux et la secrétaire junior du département des Relations Industrielles,
 - h) le superviseur et l'analyste du centre informatique,
 - i) l'analyste en prix de revient et vérificateur interne,
 - j) le coordonnateur à la formation, responsable prévention/incendie,
 - k) le superviseur des achats et le superviseur du magasin,
 - l) tout employé nommé ou promu à l'une des fonctions mentionnées aux sous-paragraphes a) à k) ci-dessus.
- 2.03 Les employés temporaires sont régis par la convention. Ils ne peuvent cependant pas se prévaloir de la procédure de règlement des griefs dans le cas de mesures disciplinaires, de congédiement ou de mise à pied.
- 2.04 Les employés surnuméraires qui peuvent être embauchés par la compagnie reçoivent les taux prévus à la convention mais ils ne sont pas régis par la convention. Un employé surnuméraire est un employé embauché pour effectuer un travail spécifique à caractère non répétitif pour une période déterminée à l'avance et ne devant pas excéder quatre (4) mois. Un employé surnuméraire ne peut exécuter plus de quatre (4) mois de travail dans une période de douze (12) mois consécutifs.

ARTICLE 3

SECURITE SYNDICALE

3.01 Maintien d'affiliation

Tout employé, membre du syndicat à la date d'entrée en vigueur de la convention, doit, comme condition du maintien de son emploi, en demeurer membre, pendant la durée de la convention.

Tout nouvel employé doit, dès son embauchage, devenir membre du syndicat et le demeurer comme condition du maintien de son emploi.

3.02 Cotisation syndicale

a) Exigibilité:

La cotisation régulière mensuelle ou hebdomadaire du syndicat ou une somme équivalente est exigible comme condition d'emploi de tout employé de la compagnie, dès qu'il a accumulé quinze (15) jours de service continu.

b) Déduction:

Sur réception d'une autorisation écrite de l'employé, la compagnie déduit de la paie régulière de cet employé, le montant de la cotisation mensuelle ou hebdomadaire ou une somme équivalente, tel que l'établit une résolution du syndicat, dont copie certifiée conforme doit être remise à la compagnie.

c) Remise:

La compagnie doit remettre le total des sommes perçues au trésorier du syndicat à la fin de chaque semaine avec une liste en trois (3) exemplaires des employés qui ont payé leurs cotisations.

ARTICLE 4

DURÉE DE LA CONVENTION

- 4.01 La convention est conclue pour une période de trois (3) ans, à compter du 1er mai 1984 jusqu'au 30 avril 1987.
- 4.02 A son expiration, la convention demeurera en vigueur pendant que les parties discutent d'une nouvelle convention.

ARTICLE 5

INTERDICTION DE GREVE ET DE "LOCK-OUT"

5.01

Toute grève ou tout "lock-out" sont prohibés pendant la durée de la convention. Le présent article n'a pas pour effet d'empêcher une interruption de travail, qui ne constitue pas une grève ou un "lock-out". Les controverses entre les parties sont réglées suivant les dispositions de l'article 20.

ARTICLE 6

CONDUITE DE L'EXPLOITATION

- 6.01 Le syndicat reconnaît à la compagnie le droit d'opérer ses bureaux et de conduire ses affaires sujet aux dispositions de la présente convention.
- 6.02 Sans limiter la portée générale de ce qui précède, l'opération des bureaux comprend les fonctions suivantes: -
- a) la détermination des méthodes de travail dans les bureaux, la modification et l'abandon de telles méthodes;
 - b) l'établissement des exigences normales de chaque opération;
 - c) la détermination des qualifications de tout employé à satisfaire de telles exigences;
 - d) l'imposition de peines disciplinaires à un employé ou le congédiement pour cause;
 - e) le droit d'édicter et de faire appliquer des règlements concernant la sécurité, l'efficacité, la discipline, le bien-être des employés et le maintien de l'exploitation de la compagnie.
- 6.03 Si les conditions de travail sont changées par suite de l'exercice par la compagnie de l'un des droits énumérés dans cet article, le ou les employés concernés ont recours à la procédure de règlement des griefs prévue à la convention.

ARTICLE 7

EMBAUCHAGE

7.01 Préférence d'emploi

Dans le choix des nouveaux employés, la compagnie doit considérer les candidats disponibles et domiciliés à Clermont et dans le comté de Charlevoix et elle doit donner la préférence aux candidats avec service antérieur, sauf s'il y a eu congédiement motivé ou départ volontaire.

7.02 Avis au syndicat

La compagnie doit aviser le syndicat, le plus tôt possible, de toute vacance à une occupation permanente, si celle-ci doit être remplie par l'engagement d'un nouvel employé. L'avis doit contenir la nature de l'occupation vacante et la date éventuelle de l'engagement. Le syndicat peut, dans les sept (7) jours qui suivent la réception de l'avis, faire des représentations au comité mixte sur le choix du nouvel employé.

7.03 Prérrogative de la compagnie

Dans tous les cas, la décision de la compagnie concernant le choix des nouveaux employés est définitive et sans appel.

7.04 La compagnie informe le syndicat des postes vacants qui ne font pas partie de l'unité de négociation mais susceptibles d'être remplis par un membre de l'unité de négociation.

ARTICLE 8

SERVICE CONTINU

8.01

Définition

Le service continu d'un employé est constitué par les jours et les mois de service qu'il a accumulés depuis son embauchage.

8.02

Interruption

Le service continu d'un employé est interrompu dans les cas suivants: -

- a) une mise à pied excédant trente (30) jours ouvrables,
- b) une absence pour cause de maladie excédant deux (2) ans.

8.03

Perte

Un employé perd son service continu pour l'une des raisons suivantes: -

- a) démission volontaire,
- b) congédiement pour cause,
- c) mise à pied pour une période excédant vingt-quatre (24) mois,
- d) le défaut de se rapporter au travail dans les sept (7) jours de la mise à la poste, par courrier recommandé, d'un avis de rappel à la dernière adresse connue de l'employé, à moins qu'une entente pour prolonger le délai, constatée par écrit, soit intervenue entre les parties,
- e) demeure plus de douze (12) mois dans une occupation exclue de l'unité de négociation.

8.04

Calcul

Lorsqu'un employé est devenu permanent en vertu de l'article 9, son service continu est calculé rétroactivement à compter de sa première journée de travail.

Un (1) mois et une (1) année de service continu sont constitués respectivement par vingt et un (21) jours et deux cent cinquante-deux (252) jours de service continu.

ARTICLE 9

EMPLOYÉ PERMANENT - EMPLOYÉ TEMPORAIRE

9.01

Définition

Aux fins de la convention, un employé devient permanent après soixante-quinze (75) journées régulières de travail dans une période de douze (12) mois consécutifs.

9.02

Employé temporaire

Un employé qui ne rencontre pas les exigences ci-dessus mentionnées, est un employé temporaire.

9.03

Réengagement

Un employé réengagé après avoir perdu son caractère d'employé permanent selon les conditions exprimées au présent article, est un employé temporaire et il doit à nouveau remplir les exigences prévues au paragraphe 9.01.

ARTICLE 10

ANCIENNETÉ

10.01

Définition

- a) Ancienneté d'emploi: l'ancienneté d'emploi d'un employé permanent est constituée par son service continu, établi suivant les dispositions des articles 8 et 9.
- b) Ancienneté de classification: l'ancienneté de classification d'un employé est constituée par la durée de son service dans une classe, à compter de la date à laquelle il a été affecté de façon régulière à une occupation comprise dans cette classe.

10.02

Promotion

- a) Dans le cas de promotions ou de remplacements temporaires excédant dix (10) jours ouvrables, le poste est accordé aux employés qualifiés et possédant le plus d'ancienneté dans la classification immédiatement inférieure. Si l'ancienneté de classification est égale, l'ancienneté d'emploi s'applique.
- b) Dans le cas de promotions multiples à la même classification, l'employé possédant le plus d'ancienneté dans la classification inférieure, conserve son rang dans la nouvelle classification.
- c) Remplacement d'un employé: la compagnie doit remplacer un employé absent depuis plus de deux (2) jours.

10.03

Refus de promotion

- a) Si un employé refuse d'effectuer un remplacement temporaire excédant dix (10) jours à un poste d'une classification supérieure, il conserve ses droits d'ancienneté. Cependant l'employé qui a le moins d'ancienneté et qui accepte ce remplacement, retient la préférence pour une promotion subséquente à ce même poste, même s'il a repris son occupation antérieure.
- b) Lorsqu'un employé refuse un remplacement temporaire, la compagnie lui confirme son refus par écrit avec copie au syndicat.

10.04

Preuve de compétence

Lorsqu'il y a lieu d'accorder une promotion, le syndicat peut exiger que la compagnie accorde un essai de soixante (60) jours à l'employé le plus ancien et la compagnie doit accorder cet essai, sauf si elle est en mesure d'établir que l'employé le plus ancien n'est manifestement pas qualifié pour remplir les exigences normales de la tâche. Cette période d'essai peut être abrégée ou extensionnée du consentement des parties.

10.05

Réduction de main-d'oeuvre et réembauchage

- a) S'il devient nécessaire de réduire la main-d'oeuvre dans les bureaux, l'ancienneté de classification s'applique et, si celle-ci est égale, l'ancienneté d'emploi s'applique.

Au moment du réembauchage, la compagnie rappelle au travail les employés en commençant par les derniers employés mis à pied.

- b) Les employés qui reculent d'un rang ou plus dans l'échelle de classification, annexe "A", à la suite de la réduction de la main-d'oeuvre dans les bureaux, ont la préférence d'emploi à l'occupation inférieure et ils ont la préférence pour toute promotion jusqu'à leur ancienne classification, sans égard à leur rang d'ancienneté. L'employé ainsi rétrogradé ne subit aucune baisse de salaire, pourvu qu'il accepte toute promotion qui lui est offerte, jusqu'à ce qu'il reçoive un salaire équivalent à celui qu'il recevait au moment de sa rétrogradation.

Les employés qui reculent d'un rang accumulent l'ancienneté de classification seulement dans leur occupation courante et ils conservent l'ancienneté qu'ils ont accumulée dans la classe supérieure.

10.06

Dans les cas ci-dessus mentionnés, un employé doit être qualifié et pouvoir remplir normalement les exigences de la tâche pour se prévaloir de son ancienneté.

10.07

Les qualifications d'un employé sont établies par la compagnie en tenant compte des exigences normales de la tâche à accomplir.

10.08

Avis de mouvement de main-d'oeuvre

- a) La compagnie doit donner avis au syndicat de tout mouvement de main-d'oeuvre, soit: mutation, promotion, rétrogradation, mise à pied ou rappel au travail, dans un délai de sept (7) jours de la date où il a été effectué. Une copie de cet avis doit être affichée par la compagnie dans les départements concernés.
- b) La compagnie avise le syndicat au moins deux (2) mois à l'avance de tout transfert d'occupation hors de l'unité de négociations.

ARTICLE 11

SALAIRES

11.01

Taux

Les employés régis par la convention sont rémunérés suivant leur occupation, selon les taux de salaire mentionnés à l'annexe "A" de la convention et selon les conditions mentionnées au présent article.

11.02

Augmentation du minimum au maximum

La progression de salaire d'un employé du minimum au maximum est établie comme suit: -

- a) Une augmentation mensuelle égale au quart de la différence entre le minimum et la maximum de la classification est accordée annuellement pendant quatre (4) ans, à compter de la date anniversaire de l'accession d'un employé à sa classification.
- b) Sauf dans les cas des employés payés hors barème, aucune augmentation de salaire prévue dans la présente convention ne doit avoir pour effet d'octroyer à un employé un salaire supérieur au taux maximum de sa catégorie.

11.03

Promotion

L'employé promu à une classification supérieure reçoit une augmentation égale à cinq pour cent (5%) de son salaire ou le salaire minimum de sa nouvelle classification, l'augmentation la plus élevée s'appliquant. Cependant une telle augmentation ne sera pas accordée pour la portion qui pourrait excéder le salaire maximum de la nouvelle classification de l'employé.

Un employé recevant une augmentation égale à cinq pour cent (5%) de son salaire à l'occasion d'une promotion, reçoit à la date du premier anniversaire de sa promotion une augmentation égale à la différence entre son salaire à cette date et le salaire de l'échelon suivant dans sa classification; par la suite, il reçoit les augmentations annuelles prévues au paragraphe 11.02.

11.04

Reclassification

- a) Lorsque la réévaluation d'une occupation justifie un changement de classification sans qu'il y ait de changement important dans l'occupation, l'ancienneté accumulée dans la classification précédente est reconnue et l'employé reçoit le salaire de sa nouvelle classification avec rétroactivité à la demande de réévaluation.

- b) Pendant la durée de la convention, le syndicat ne peut demander la réévaluation d'une occupation sauf dans le cas de la création d'une nouvelle occupation ou lorsque des occupations existantes ont subi des changements importants.

La compagnie doit, dans les trois (3) mois suivant la création d'une nouvelle occupation ou de la date à laquelle des changements ont été apportés à une occupation existante, procéder à l'évaluation de l'occupation et communiquer cette évaluation au syndicat et à l'employé concerné. Dans les quinze (15) jours ouvrables de la remise de cette évaluation, l'employé ou le syndicat peut contester l'évaluation en lodgeant un grief suivant la procédure prévue au règlement des griefs.

11.05 La compagnie doit aviser le syndicat de tout changement de salaire des employés.

11.06 Remplacement

L'employé qui remplace dans une occupation faisant partie d'une catégorie supérieure à la sienne reçoit pendant la période de remplacement une augmentation égale à cinq pour cent (5%) du taux de salaire moyen, par classification, à compter du sixième jour ouvrable au cours duquel il remplace dans cette classification.

Ce montant est obtenu en faisant la moyenne du minimum de la classe "A" et du maximum de classe la plus élevée.

ARTICLE 12

JOURS ET HEURES DE TRAVAIL

- 12.01 a) La journée régulière de travail est de 08:00 heures à 12:00 heures et de 13:30 heures à 16:30 heures du lundi au vendredi inclusivement.
- b) Durant la période comprise entre le 1er juin et la Fête du Travail, la journée régulière de travail est de 08:00 heures à 12:00 heures et de 13:00 heures à 16:00 heures, du lundi au vendredi inclusivement.
- 12.02 La journée régulière de travail des préposés au ménage est de 16:30 heures à 23:30 heures, du lundi au vendredi inclusivement excepté durant la période comprise entre le 1er juin et la Fête du Travail alors que la journée régulière de travail est de 16:00 heures à 23:00 heures du lundi au vendredi inclusivement.
- 12.03 a) Les employés dont le travail est relié à la mécanographie peuvent être appelés à travailler sur des factions de 08:00 heures à 16:00 heures et de 16:00 heures à 24:00 heures, du lundi au vendredi inclusivement.
- La semaine de travail de ces employés est de trente-cinq (35) heures. Une prime de trente cents (\$0.30) est payable pour chaque heure effectuée après 16:00 heures par un employé affecté à la faction du soir.
- b) Les programmeurs ne sont rémunérés à taux et demi pour le travail supplémentaire qu'après l'accomplissement de leur semaine de travail de trente-cinq (35) heures.
- c) Les programmeurs et opérateurs ne remplacent pas temporairement d'autres employés, ceci sans préjudice pour les promotions subséquentes. Ils peuvent cependant postuler d'autres occupations à l'occasion d'affichage de postes vacants de façon permanente.
- d) En cas d'absence temporaire, le programmeur n'est pas remplacé.

ARTICLE 13

TRAVAIL SUPPLÉMENTAIRE

- 13.01 Le taux supplémentaire, soit le taux et demi du salaire horaire de l'employé (le salaire hebdomadaire de sa classification divisé par trente-cinq (35), doit être payé pour tout travail effectué par un employé, à la demande de son chef de département, en plus de la semaine ou de la journée de travail définies à l'article 12.
- Le taux double du salaire horaire de l'employé doit être payé pour tout travail effectué par un employé, à la demande de son chef de département, en plus de sept (7) heures de travail le dimanche ou un jour de fête chômée et payée.
- 13.02 Un employé peut cependant, s'il le désire, recevoir au lieu de la rémunération prévue au paragraphe 13.01, une compensation en congé pour un nombre d'heures équivalant à une fois et demie le nombre d'heures supplémentaires qu'il a travaillées et ce congé est pris à un moment qui convient à l'employé et à l'employeur.
- La compensation en congé prévue au paragraphe précédent, doit être prise par tranche minimum de jour de travail. L'excédent, s'il y a lieu, ou les heures accumulées et non prises en congé à la fin d'une année sont payées à l'employé.
- 13.03 Un employé a droit à un minimum de quatre (4) heures de salaire à taux simple à l'occasion du travail effectué le samedi ou à l'occasion du travail supplémentaire effectué en dehors de ses heures de travail lorsqu'après avoir quitté les lieux du travail, il est rappelé par la compagnie, sauf si le travail est exécuté avec la période normale de travail ou qu'il est rappelé le matin en dedans d'une heure avant l'heure normale, pourvu qu'il ait été avisé la veille avant l'heure normale de la fermeture du bureau.
- 13.04 La rémunération du travail supplémentaire est payée en même temps que la paie régulière de chaque semaine.
- 13.05 Si un employé est requis de travailler pour une période excédant deux (2) heures ou plus que sa période régulière de travail, la compagnie doit lui accorder une (1) heure sans perte de salaire pour aller prendre son repas ou, prendre les dispositions nécessaires pour faire venir le repas de l'employé du restaurant; la compagnie en acquitte le coût.

ARTICLE 14

PRÉSENCE AU TRAVAIL

14.01

Obligation de l'employé

Tout employé doit se présenter à son ouvrage tous les jours de travail et être à son poste à l'heure requise.

14.02

Avis

Si, pour des raisons de force majeure, il est impossible à un employé de se présenter à l'ouvrage, il doit aviser son supérieur immédiat ou son remplaçant dans le plus bref délai possible. Si l'employé n'a pas avisé dans un délai raisonnable, l'absence ne peut être autorisée à moins que l'employé ne puisse justifier, à la satisfaction de son supérieur immédiat ou de son remplaçant, qu'il lui a été impossible de donner l'avis en temps utile.

14.03

Registre du temps

Un registre du temps de chaque employé est tenu démontrant le temps normal que chacun doit travailler par mois, le temps qu'il a effectivement travaillé et le surplus ou le déficit du nombre d'heures. Un employé ou un représentant du syndicat peut obtenir sur demande les renseignements qu'ils désirent sur le registre du temps.

ARTICLE 15

FÊTES ET CONGÉS

15.01

Fêtes chômées

Les fêtes chômées sont les suivantes: -

- a) le Jour de l'An,
- b) la St-Jean Baptiste,
- c) la Fête du Travail,
- d) Noël,
- e) le 26 décembre,
- f) le 2 janvier.

L'après-midi précédant le jour de Noël et l'après-midi précédant le Jour de l'An.

Si l'un de ces congés survient un samedi ou un dimanche, il est reporté au lundi suivant ou, si les opérations l'exigent, à une autre date rapprochée.

Pour avoir droit aux fêtes chômées, un employé doit: -

- a) être permanent;
- b) être présent au travail le jour de travail qui précède et le jour de travail qui suit le jour de congé;
- c) aux fins des sous-paragraphes a) et b) ci-dessus, les absences suivantes sont admises:
 - 1. absences pour cause de maladie ou d'accident ne dépassant pas trois cent soixante-cinq (365) jours;
 - 2. absences pour des raisons personnelles autorisées par la compagnie;
 - 3. mis à pied de quinze (15) jours ou moins.

15.02

Congés mobiles

- a) Tout employé permanent qui a six (6) mois de service continu a droit à six (6) congés mobiles payés par année. Ces congés doivent être pris du 1er mai au 30 avril de chaque année. La date des congés est au choix de l'employé, mais sujette aux exigences de la marche du bureau et à l'approbation préalable de son supérieur immédiat.

- b) La compagnie paie à l'employé qui part à sa retraite ou aux héritiers de celui qui décède les congés mobiles non utilisés qui sont accumulés à son crédit à la date de sa retraite ou de son décès.
- c) Les employés qui, à cause d'absence pour maladie ou accident, n'ont pas pu utiliser les congés mobiles à leur crédit pendant l'année de référence, ont droit au remboursement d'un nombre de jours de congés mobiles proportionnel au nombre de jours de travail effectués moins les jours déjà pris s'il y a lieu pendant la même année. Ce remboursement se fait à la fin de l'année de référence.

15.03

Congé sans solde

- a) La compagnie accepte d'accorder un congé sans solde d'une durée maximum d'un (1) an, à au plus deux (2) employés à la fois, dont le congé aura été demandé par écrit par le syndicat, pour des fins syndicales de la Fédération. Un tel congé ne pourra être accordé au même employé qu'une fois par année. Durant cette absence, le service continu ne sera pas interrompu, mais les employés ainsi absents n'auront pas droit aux promotions qui pourraient se produire durant leur absence.
- b) Un congé sans solde pour la durée d'un mandat mais n'excédant pas vingt-quatre (24) mois, est aussi accordé à un employé à la fois, élu à un poste au sein de la Fédération ou du Conseil Central.

Durant cette absence, l'employé accumule de l'ancienneté mais n'a pas le droit de réclamer toute promotion qu'il aurait pu demander pendant cette absence.

15.04

Congés de deuil

- a) Conditions générales:

Un employé permanent a droit, à l'occasion du décès d'un membre de sa famille à un congé de trois (3) jours consécutifs.

L'expression "un membre de sa famille" désigne le père et la mère, le père adoptif et la mère adoptive, les grands-parents, les frères et soeurs et les beaux-parents.

- b) Date du congé:

Les trois (3) jours commencent à compter du jour du décès ou du lendemain du décès, au choix de l'employé. Celui-ci doit fournir un certificat de décès si la compagnie le lui demande.

- c) Un employé permanent a droit, à l'occasion du décès du frère ou de la soeur de son conjoint, du conjoint de son frère ou de sa soeur, de son gendre ou de sa bru, à un congé d'une (1) journée, soit le jour des funérailles.
- d) Un employé permanent a droit, à cinq (5) jours ouvrables perdus excluant son ou ses jours de congé prévus dans la période de sept (7) jours commençant à la date du décès, dans le cas de l'époux, de l'épouse et d'un enfant.
- e) Les congés de deuil sont accordés sans perte de salaire aux employés rémunérés au mois.

Les employés payés à l'heure ont droit, pour chaque jour de congé, à une journée de salaire à leur taux régulier, pourvu qu'il s'agisse d'un jour ouvrable pour l'employé concerné.

15.05

Un employé ayant au moins un (1) an de service continu qui se présente ou est élu à une élection fédérale ou provinciale, peut obtenir un congé sans solde pour la durée d'un mandat. Pendant cette absence, l'employé n'accumule pas d'ancienneté.

Au terme de son mandat, l'employé peut retourner au travail sans perte de ses droits et bénéfices et la compagnie lui confie un poste équivalent à celui qu'il détenait au moment de son élection.

15.06

L'employé élu à une fonction dans un conseil municipal peut occasionnellement obtenir un congé sans solde pour assister à une réunion du conseil ou pour assister aux congrès de l'Union des Municipalités en autant que son absence ne nuise pas à l'efficacité des opérations.

ARTICLE 16

CONGÉS DE MALADIE

- 16.01 Lorsqu'un employé a été à l'emploi de la compagnie pendant une (1) année, il a droit à une semaine payée entièrement par la compagnie et à quatre (4) semaines supplémentaires à un montant équivalant à la différence entre son salaire et le montant qu'il reçoit de la compagnie d'assurance à titre d'indemnité hebdomadaire.
- 16.02 Lorsqu'un employé a été à l'emploi de la compagnie pendant deux (2) années, il a droit à une (1) semaine entièrement payée par la compagnie et à huit (8) semaines supplémentaires à un montant équivalant à la différence entre son salaire et le montant qu'il reçoit de la compagnie d'assurance à titre d'indemnité hebdomadaire.
- 16.03 Lorsqu'un employé a été à l'emploi de la compagnie pendant trois (3) années, il a droit à une (1) semaine entièrement payée par la compagnie et à quatorze (14) semaines supplémentaires à un montant équivalant à la différence entre son salaire et le montant qu'il reçoit de la compagnie d'assurance à titre d'indemnité hebdomadaire.
- 16.04 Les indemnités mentionnées aux trois paragraphes précédents sont payables aux conditions suivantes: -
- a) l'absence du travail doit être occasionnée par la maladie ou par un accident,
 - b) la réclamation de l'employé pour l'indemnité hebdomadaire doit, lorsque c'est le cas, être acceptée par la compagnie d'assurance,
 - c) la compagnie peut exiger un certificat d'un médecin établissant que l'absence de l'employé est due à la maladie ou à un accident.
- 16.05 Indemnité de maladie
- La compagnie convient également de payer une indemnité égale à au plus une (1) semaine de salaire à un employé qui est absent pour une deuxième fois dans une même année à la suite d'une maladie ou d'un accident, après avoir reçu l'indemnité prévue à l'un des paragraphes précédents et alors qu'il ne peut pas bénéficier des prestations d'assurance ci-dessus mentionnées, sujet cependant à l'exigence du paragraphe 16.04, sous-paragraphe c).

16.06

La compagnie, en cas d'accident de travail, évident et non sujet à contestation, est consentante à avancer à un accidenté de travail, un montant équivalant à celui qu'il aurait reçu de la Commission des accidents du travail, en autant qu'il en fasse la demande et qu'il signe une cession de créance.

ARTICLE 17

RÉGIME DE VACANCES

17.01

Admissibilité

- a) Tout employé régi par la convention a droit à des vacances payées suivant les termes du présent régime de vacances.
- b) L'employé statué ayant plus d'un (1) an de service continu au 1er mai d'une année et qui a été absent du travail en raison de maladie ou accident pendant l'année de qualification est considéré avoir travaillé ses heures régulières pour les fins du calcul de la rémunération de vacances.
- c) Les dispositions du paragraphe précédent s'appliquent également à l'employé non statué ayant plus d'un (1) an de service continu au 1er mai d'une année, pourvu qu'il ait travaillé au moins quatre-vingt quatre (84) jours pendant l'année de qualification et qu'il n'ait pas démissionné. Pour les jours d'absences ainsi considérés, l'employé non statué est réputé avoir été payé au taux de base.
- d) Ces bénéfices de vacances ne s'appliquent qu'en autant que le service continu n'est pas interrompu.

17.02

Durée des vacances annuelles et rémunération

- a) L'employé qui a moins d'une année de service au 1er mai de l'année courante, a droit à une (1) journée de vacances pour chaque mois complet de service continu depuis sa date d'embauchage jusqu'à concurrence de dix (10) jours ouvrables et à quatre pour cent (4%) du salaire total qu'il a gagné depuis sa date d'embauchage jusqu'au 30 avril de l'année courante, ou
- b) à compter de son premier anniversaire de service continu, un employé a droit à deux (2) semaines de vacances payées, ou
- c) à compter de son quatrième (4ième) anniversaire de service continu, un employé a droit à trois (3) semaines de vacances payées, ou
- d) à compter de son dixième (10ième) anniversaire de service continu, un employé a droit à quatre (4) semaines de vacances payées, ou
- e) à compter de son vingtième (20ième) anniversaire de service continu, un employé a droit à cinq (5) semaines de vacances payées, ou

- f) à compter de son vingt-cinquième (25ième) anniversaire de service continu, un employé a droit à six (6) semaines de vacances payées, ou
- g) à compter de son trente-cinquième (35ième) anniversaire de service continu, un employé a droit à sept (7) semaines de vacances payées.

17.03

Vacances supplémentaires avant retraite

Un employé qui n'est pas mis à pied, congédié ou mis à la retraite et qui continue d'accumuler son service continu, a droit, après les anniversaires de naissance ci-après mentionnés, au nombre de semaines de vacances additionnelles suivantes, devant être prises dans les douze (12) mois suivant la date de l'anniversaire: -

- 60 ans - 1 semaine
- 61 ans - 2 semaines
- 62 ans - 3 semaines
- 63 ans - 4 semaines
- 64 ans - 5 semaines

Une somme égale à deux pour cent (2%) du salaire gagné par l'employé durant les douze (12) mois se terminant le 30 avril de l'année courante, est versée à l'employé pour chaque semaine de vacances additionnelle à laquelle il a droit en vertu du présent paragraphe.

17.04

Échéance de la rémunération

Tout employé peut, s'il le désire, recevoir sa rémunération de vacances au début de sa période de vacances.

17.05

Période de prise de vacances

Tout employé doit prendre ses vacances dans les douze (12) mois qui suivent le 1er mai de chaque année. Les périodes de vacances ne peuvent être accumulées ni cédées.

ARTICLE 18

INDEMNITÉ DE LICENCIEMENT

18.01 Indemnité

Sous réserve des conditions et modalités ci-après mentionnées, un employé mis à pied a droit à une indemnité de licenciement égale à deux pour cent (2%) du salaire qu'il a gagné au cours de la période ininterrompue d'emploi précédant immédiatement sa mise à pied.

18.02 Admissibilité

Une indemnité est payable pourvu que:

- a) La mise à pied résulte du seul fait que la compagnie n'ait pas de travail disponible que l'ancienneté d'un employé lui permettrait de réclamer;
- b) l'employé ait été employé par la compagnie pour une période minimum de douze (12) mois consécutifs avant sa mise à pied.

18.03 Paiement

Cette indemnité est payable à l'employé sous forme d'indemnité hebdomadaire à raison du montant maximum permmissible en vertu de la loi d'assurance-chômage, à compter de la quatrième (4ième) semaine suivant son licenciement jusqu'à épuisement du crédit qu'il a accumulé suivant les dispositions du paragraphe 18.01.

18.04 Rappel au travail

- a) Le présent article n'affecte pas les droits de l'employé mis à pied d'être rappelé au travail selon son ancienneté.
- b) Si l'employé est rappelé au travail avant d'avoir reçu son indemnité de licenciement, en tout ou en partie, il ne peut plus réclamer cette indemnité.
- c) Un employé qui refuse son rappel au travail, perd tous ses droits dans l'indemnité de licenciement.
- d) L'employé, rappelé au travail après avoir reçu une partie de son indemnité de licenciement, conserve ses droits dans le solde dans le cas d'une nouvelle mise à pied, et il commence à accumuler une nouvelle période d'emploi dans le but de déterminer le montant de l'indemnité à laquelle il aura droit lors d'une nouvelle mise à pied.
- e) L'employé, rappelé au travail après avoir reçu le montant total de son indemnité de licenciement, accumule à compter de son retour une nouvelle période d'emploi, aux fins de calcul de l'indemnité dans le cas d'une nouvelle mise à pied.

ARTICLE 19

COMITE MIXTE

19.01

Fonctions

Les fonctions du comité mixte sont de veiller à l'application des clauses de la convention et de son annexe, de discuter des griefs et de faire des recommandations à la compagnie et au syndicat sur toute question relative à la convention ou à la bonne marche du bureau.

19.02

Composition

Le comité est composé de six (6) membres, dont trois (3) représentants du syndicat et trois (3) représentants de la compagnie. Un membre peut, en tout temps, être remplacé par la partie qui l'a nommé. Pour être admissible au comité, un employé doit avoir au moins douze (12) mois de service continu.

19.03

Réunions

Des réunions peuvent être tenues en tout temps, à la demande de la compagnie ou du syndicat, par l'entremise d'un de leurs représentants, membre du comité.

19.04

Convocation des réunions

La compagnie convoque les réunions de son propre chef ou à la demande du syndicat. Dans les cinq (5) jours de la réception d'une telle demande, la compagnie doit consulter le syndicat sur la date possible de la réunion et la convoquer avec diligence. Toute convocation doit être transmise au moins quarante-huit (48) heures avant une réunion.

19.05

Procès-verbaux

Un représentant de la compagnie dirige les réunions et il en dresse un procès-verbal. Tout procès-verbal doit être contresigné par un représentant syndical afin d'attester de l'exactitude de son contenu. Dans toute matière non réglée, le contenu d'un procès-verbal ne peut constituer une admission de la part de l'une ou l'autre des parties.

ARTICLE 20

REGLEMENT DES GRIEFS

20.01

Définition

Un grief, aux fins de la convention, est une controverse entre les parties, qui concerne:

- a) l'interprétation ou la violation des dispositions de la convention,
- b) les conditions de travail des employés de bureau qui ne sont pas spécialement prévues dans la convention.

20.02

Procédure

- a) Rapport: toute situation qui donne lieu à un grief doit être rapportée par l'employé ou le représentant du syndicat, par écrit, à son supérieur immédiat.
- b) Comité mixte: à défaut d'entente dans les cinq (5) jours qui suivent la présentation du grief au supérieur immédiat de l'employé, le syndicat peut soumettre le grief par écrit au comité mixte. Seul le syndicat peut soumettre le grief au comité mixte et la compagnie peut refuser de considérer un grief qui n'a pas été soumis au comité mixte, dans un délai de trente (30) jours de l'existence de la cause qui lui a donné lieu.

La décision de la compagnie, à la suite de la recommandation du comité mixte doit être communiquée au syndicat par le directeur des Relations Industrielles, dans les trois (3) jours de la présentation au comité.

- c) Appel: à défaut du règlement du grief dans un délai de cinq (5) jours de sa discussion au comité mixte, le syndicat aidé s'il le désire par un représentant de la Fédération, peut soumettre le grief au contrôleur corporatif de la compagnie, dans les trente (30) jours qui suivent la transmission par la compagnie de la décision qu'elle a prise à la suite de la réunion du comité mixte.
- d) Arbitrage: à défaut du règlement d'un grief dans un délai de sept (7) jours qui suivent la rencontre des représentants syndicaux et du contrôleur corporatif, le grief peut être soumis à un arbitre unique choisi par les parties ou, à défaut d'entente dans un délai de trente (30) jours, nommé par le Ministère du Travail.

Tout grief qui n'a pas fait l'objet d'une demande d'arbitrage dans les trois (3) mois suivant sa présentation au contrôleur corporatif, est censé être retiré.

La décision de l'arbitre est définitive et lie les parties; elle doit être appliquée dans un délai de quatorze (14) jours, à moins que l'arbitre ne fixe un autre délai.

L'arbitre ne peut amender ni supprimer l'une ou l'autre des dispositions de cette convention, y ajouter ou y suppléer.

Si l'incident qui a été la cause du grief entraîne une perte de salaire à l'employé concerné, l'arbitre peut ordonner que la perte subie par l'employé lui soit remboursée en tout ou en partie. L'arbitre peut également ordonner, s'il le juge à propos, le réembauchage d'un employé ou la réduction de la mesure disciplinaire qui lui a été imposée.

Chaque partie paie ses frais et dépenses, ainsi que les honoraires et frais de ses témoins, à l'occasion d'un arbitrage. Les frais de l'arbitre sont partagés également entre les parties.

- e) Tous les délais mentionnés dans le présent article sont constitués par des jours ouvrables.
- f) A l'occasion d'un grief relatif à l'appréciation des qualifications normales pour accomplir une tâche, le fardeau de la preuve incombe à la compagnie.

20.03

A la demande du syndicat, la compagnie fournit les détails mentionnés sur la carte-fiche d'un employé qui a fait un grief.

ARTICLE 21

ACTIVITÉS SYNDICALES

21.01

Les activités syndicales normales, qui ont trait à la négociation et à l'application de la convention collective ou aux relations entre la compagnie et le syndicat, sont permises pendant les heures de travail, avec l'autorisation de la compagnie, sans perte de salaire.

Un tableau d'affichage fourni par la compagnie est placé à un endroit approprié dans le bureau. Les employés ne peuvent afficher d'avis sur ce tableau sans l'autorisation de la compagnie, sauf dans le cas des avis de convocation d'assemblées générales du syndicat.

21.02

Absences autorisées

Sur demande du syndicat, avec autorisation de la compagnie, un nombre maximum de deux (2) employés de départements différents peuvent s'absenter du travail, sans interrompre leur service continu, pour une période n'excédant pas quinze (15) jours, pour assister à des congrès ou réunions de la Confédération des Syndicats Nationaux, de la Fédération ou du Conseil Central ou pour poursuivre des cours concernant les relations patronales ouvrières.

ARTICLE 22

MESURES DISCIPLINAIRES

22.01

Réprimande, suspension et congédiement

Tout employé qui se croit lésé par une mesure disciplinaire, se réserve le droit de la contester en suivant la procédure de règlement des griefs.

La compagnie ne tient aucun compte d'une réprimande ni d'une suspension qui date de douze (12) mois ou plus, sans qu'il y ait eu de nouvelles inscriptions à son dossier.

ARTICLE 23

ASSURANCES

23.01 Sujet aux dispositions prévues à l'article 23.02, la compagnie s'engage à maintenir en vigueur le régime d'assurance-vie, assurance-santé et indemnité hebdomadaire actuellement en vigueur.

23.02 Les régimes d'assurance en vigueur pour les employés sont les suivants: -

a) assurance-vie:

- employé: le double du salaire annuel maximum \$60,000.
Si le décès de l'employé survient après sa retraite ou après qu'il ait atteint l'âge de 65 ans, le capital assuré est réduit à une (1) fois le salaire, maximum \$20,000.
- conjoint: \$5,000.
- enfants:
 - de 24 heures à 21 ans: \$2,000.
 - (25 ans si aux études)

b) assurance-maladie:

- chambre semi-privée payée au complet.

c) assurance-salaire long terme:

- 55% du salaire jusqu'à 65 ans maximum \$1,500. par mois.

Ces améliorations au régime sont conditionnelles à son enregistrement suivant la loi d'assurance-chômage.

23.03 Les bénéfices présentement prévus à l'endroit de la famille d'un employé masculin sont également disponibles à l'endroit de la famille d'un employé féminin sous réserve de la procédure établie.

23.04 Assurance-maladie et indemnité hebdomadaire

Les employés admissibles pourront faire partie de leur régime d'assurance-maladie et d'indemnité hebdomadaire, en payant les primes requises et recevoir les indemnités prévues, sujettes aux termes et conditions de la police d'assurance actuellement en vigueur. La compagnie se chargera de l'administration pour assurer le maintien en vigueur de ces assurances.

Les primes pour ce régime sont payées à raison de quatre-vingt cinq pour cent (85%) par la compagnie et de quinze pour cent (15%) par les salariés, sauf pour l'assurance-vie dont les primes sont entièrement payées par la compagnie.

- 23.05 La compagnie consent à maintenir en force pour une période n'excédant pas un (1) mois, les régimes d'assurance et de rentes, dans le cas de fermeture temporaire des bureaux; toutefois, en autant que l'employé défraie le coût total de ces régimes, ceux-ci pourront être maintenus en vigueur pour une période additionnelle de cinq (5) mois.
- 23.06 Lorsqu'un employé est mis à pied et qu'il a déjà rempli les conditions pour être admissible au régime d'assurance, il devient immédiatement admissible au régime d'assurance, à son retour au travail, sujet à l'article 8.
- Pendant sa mise à pied pour une durée maximale de cinq (5) mois, l'employé peut maintenir en vigueur ses bénéfices d'assurance-vie et d'assurance-santé en défrayant la prime totale mais en autant qu'il ne travaille pas pour un autre employeur.

ARTICLE 24

INDEMNITÉ DE JURÉ

24.01

Un employé permanent qui est appelé à agir comme juré ou comme témoin convoqué par la Couronne reçoit pendant la durée de son terme ou pendant le temps requis en Cour pour son témoignage, la différence entre l'indemnité qu'il reçoit de la Cour et son salaire quotidien, jusqu'à concurrence de cinq (5) jours par semaine. L'employé doit cependant travailler ses heures normales, lorsque sa présence n'est pas requise comme juré ou témoin.

Le présent paragraphe ne s'applique pas si l'employé est témoin dans une cause, s'il est lui-même accusé ou partie dans une autre cause découlant des mêmes faits.

ARTICLE 25

COURS DE PERFECTIONNEMENT

25.01

La compagnie rembourse à l'employé qui suit des cours de perfectionnement, cent pour cent (100%) de ses frais de scolarité et du coût des manuels nécessaires, s'il réussit à ses examens et vingt-cinq pour cent (25%) s'il subit un échec, aux conditions suivantes: -

- a) L'employé doit obtenir, au préalable, l'autorisation de son supérieur immédiat;
- b) les cours doivent être en rapport immédiat avec le travail de l'employé.

Si la compagnie autorise l'employé à s'absenter de son travail pour suivre de tels cours, l'employé ne pourra réclamer son salaire pour le temps perdu.

ARTICLE 26

CHANGEMENTS TECHNOLOGIQUES

- 26.01 La compagnie reconnaît que les changements technologiques qu'elle peut effectuer de temps à autre sont susceptibles d'affecter les employés, en conséquence, elle convient: -
- a) d'aviser au moins trente (30) jours à l'avance le syndicat de tout changement technologique susceptible de réduire la main-d'oeuvre; le syndicat pourra alors convoquer le comité mixte pour discuter de ce problème,
 - b) de donner un avis de licenciement de trois (3) mois à l'employé régulier ayant au moins une (1) année de service continu et qui est mis à pied à la suite de tels changements,
 - c) d'accorder un congé sans solde d'un (1) mois à l'employé rétrogradé dans la réserve à la suite de tels changements et qui demande ce congé dans le but de se trouver un autre emploi,
 - d) d'examiner avec le syndicat les différents aspects du problème suscité par les changements technologiques, en regard des expériences tentées dans d'autres entreprises et en regard de l'aide gouvernementale qui pourrait être obtenue à ce sujet. Dans le but de protéger les intérêts des employés et de la compagnie, il y aurait également lieu, selon les circonstances, d'étudier les problèmes tels que l'entraînement, la mutation et la mise à la retraite accélérée de certains employés, le tout dépendant de leur âge et de leur condition sociale.
- 26.02 La compagnie donnera la préférence à ses employés permanents qui possèdent des aptitudes pour remplir les nouvelles occupations créées par les améliorations technologiques, dans le champ d'application prévu à l'article 2.

ARTICLE 27

CONGÉS DE MATERNITÉ

- 27.01 La compagnie accorde à toute employée permanente un congé sans solde pour maternité d'une durée maximale de dix-huit (18) semaines consécutives, réparties à son gré. Toutefois, à partir de la sixième semaine qui précède la date prévue pour la naissance, l'employée doit fournir à la compagnie, un certificat médical établissant qu'elle est en mesure de travailler.
- 27.02 La salariée doit faire parvenir une demande écrite au département des Relations Industrielles.
- 27.03 La salariée doit fournir avant son départ pour ce congé un certificat médical attestant l'état de grossesse et la date probable de l'accouchement.
- 27.04 La salariée enceinte peut cesser de travailler en tout temps au cours de sa grossesse sur recommandation de son médecin, mais elle doit cesser de travailler la première journée ouvrable de la semaine probable de son accouchement. La compagnie peut exiger en tout temps, l'arrêt de travail de la salariée enceinte si l'état de santé de cette dernière devient incompatible avec les exigences de son travail.
- 27.05 La salariée doit reprendre son travail le premier jour ouvrable suivant l'expiration de son congé de maternité. Elle doit alors produire un certificat de son médecin attestant qu'elle est apte à reprendre son travail régulier.
- 27.06 A la demande de l'employée, la compagnie prolonge le congé de maternité prévu au paragraphe 27.01 jusqu'à deux (2) mois additionnels.
- 27.07 Une employée en congé de maternité qui ne retourne pas au travail à la fin de son congé est considérée comme ayant démissionné de son poste le dernier jour de son congé.
- 27.08 Lorsque la salariée reprend son travail, elle retourne à l'occupation qu'elle détenait au moment de son départ pour son congé si cette occupation existe encore ou, dans le cas contraire, à toute autre occupation que son ancienneté lui confère.
- Advenant le cas où une promotion survient pendant son congé, la salariée en est avisée par écrit, et elle peut alors postuler l'occupation conformément aux dispositions de la convention.

ARTICLE 28

SOUS-CONTRAT

28.01

La compagnie accepte de ne pas accorder de travaux à contrat ayant pour effet la mise à pied ou le licenciement d'employés permanents si les employés sont qualifiés pour effectuer le travail avec l'équipement disponible et en utilisant les méthodes adéquates pour assurer l'efficacité des opérations concernées.

Toutefois, cet article ne doit pas être interprété comme s'appliquant dans les cas de centralisation de différents services par la compagnie.

ARTICLE 29

RÉGIME DE SÉCURITÉ DU REVENU

29.01

A compter du 1er du mois suivant la date de la signature de la convention, la compagnie verse \$9.00 par mois par employé permanent dans un fonds fiduciaire pour être utilisé aux fins du présent article.

Cette contribution est versée pour chaque mois au cours duquel un employé permanent a effectivement travaillé.

29.02

Le fonds fiduciaire prévu au paragraphe 29.01 sera constitué par les parties à la Caisse Populaire de Clermont. Les parties peuvent changer le fiduciaire par entente mutuelle.

Les intérêts générés par les dépôts effectués dans le fonds s'y accumulent.

Les parties conviendront avec le fiduciaire du taux d'intérêt s'appliquant au fonds, des frais d'administration et des charges relatives aux paiements de prestations effectuées; ces frais et ces charges étant payés par le fonds.

29.03

Le présent régime de sécurité du revenu s'applique uniquement dans le cas de la fermeture totale ou partielle du bureau de Clermont et le fonds fiduciaire doit être utilisé exclusivement aux fins de prestations supplémentaires d'assurance-chômage suite à une mise à pied pour manque de travail.

Le régime entre en vigueur et le demeure en autant qu'il soit enregistré auprès de la Commission d'assurance-chômage (C.A.C.).

29.04

Le syndicat détermine par les résolutions appropriées adoptées en assemblée générale les modalités d'application du présent régime ainsi que le montant et l'échéance des prestations sous réserve des conditions d'éligibilité et du maintien de l'enregistrement du régime auprès de la Commission d'assurance-chômage.

Les conditions d'éligibilité au régime sont celles prévues par la Commission d'assurance-chômage.

Le syndicat transmet à la compagnie et au fiduciaire toute résolution adoptée suivant les dispositions du présent paragraphe.

Les prestations sont payables dans la mesure où des sommes sont disponibles dans le fonds.

La compagnie s'engage à fournir au syndicat l'information nécessaire pour établir les modalités d'application du régime.

- 29.05 Le syndicat s'engage à tenir la compagnie indemne de toute réclamation, recours ou déficit pouvant découler de ses décisions ou de ses actes dans l'administration du régime.
- 29.06 Si en vertu d'une législation provinciale ou fédérale, des bénéfices de même nature que ceux visés par le présent article sont accordés aux employés, et si une telle législation impose à la compagnie une contribution à cette fin, les versements mensuels de la compagnie prévus au paragraphe 29.01 seront diminués d'un montant égal à sa contribution au régime fédéral ou provincial.
- 29.07 Au terme de chaque année, le syndicat et le fiduciaire rendent compte à la compagnie de l'administration du régime et lui fournissent une copie des états financiers.
- 29.08 Les obligations de la compagnie en vertu du régime se limitent à sa contribution en vertu du paragraphe 29.01.

ARTICLE 30

GARANTIE DE LA FÉDÉRATION

30.01

La Fédération étant partie à la convention, convient d'employer toute son influence pour en garantir l'exécution.


ARTICLE 31


DISPOSITIONS SPÉCIALES


- 31.01 La lettre d'entente annexée à la présente convention en fait partie intégrante.
- 31.02 Toute disposition de la convention, qui peut venir en conflit avec les lois ou arrêtés ministériels provinciaux ou fédéraux, est considérée comme nulle et non avenue, mais la convention demeure néanmoins en vigueur.

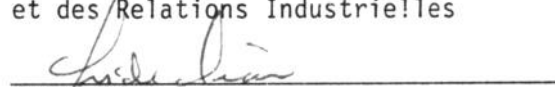
EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Clermont, ce 20 ième jour de juin 1985.

DONOHUE INC.

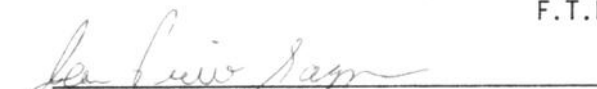

Yvan Gingras
Contrôleur résident


Viateur Camiré
Directeur du personnel
et des Relations Industrielles

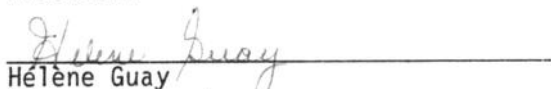

Michel Tremblay
Chef comptable


Ovide Dion
Surintendant du personnel

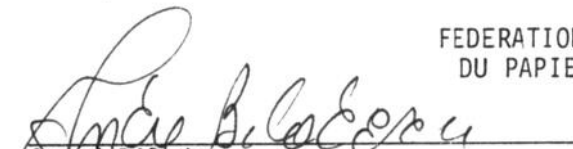
LE SYNDICAT DES TRAVAILLEURS
DU PAPIER DE CLERMONT
(Section des employés de bureau)
F.T.P.F. - C.S.N.


Jean-Pierre Gagnon
Président


Mario Néron
Secrétaire


Hélène Guay
Vice-présidente

FEDERATION DES TRAVAILLEURS
DU PAPIER ET DE LA FORET


André Bilodeau
Conseiller technique

Classification

Annexe "A"

Groupe 1 - Bureau général et services - achats et magasin

<u>Classe</u>	<u>Points</u>	<u>Occupation</u>
A	90-119	Commissionnaire Commis - achats
B	120-149	Préposé à l'enregistrement des données
C	150-179	Sténo-dactylo - contrôle Sténo-dactylo - foresterie Sténo-dactylo - services Sténo-dactylo - achats Secrétaire - directeur de l'usine Téléphoniste - réceptionniste Commis secrétaire - facturation Commis - comptes à payer Commis - département électrique
D	180-194	Commis - finition Commis - paie Opérateur d'ordinateur Secrétaire - comptabilité
E	195-209	Surveillante des dactylos Commis général - transport et tarification

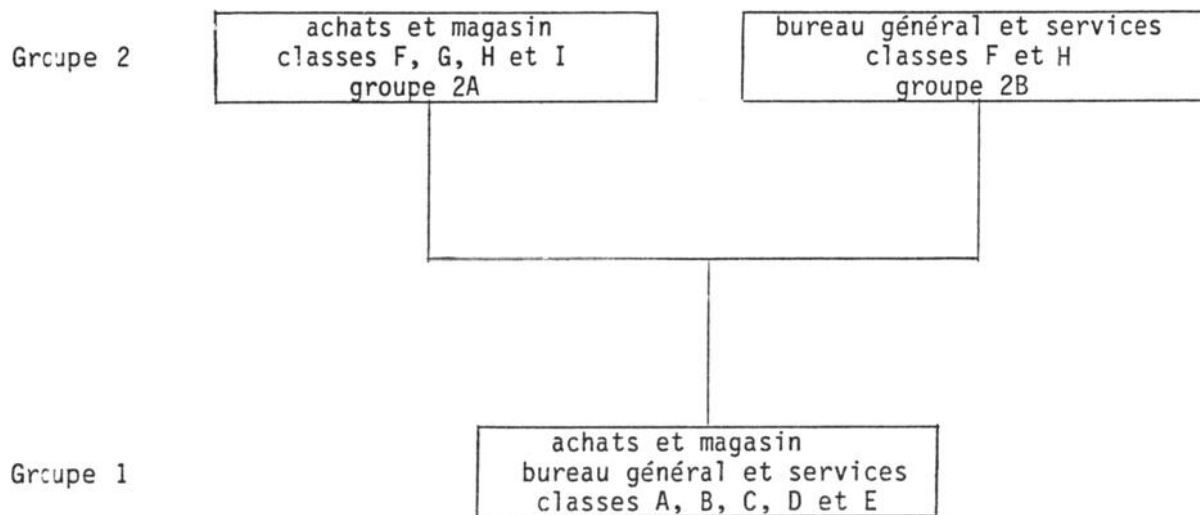
Groupe 2A - Achats et magasin

<u>Classe</u>	<u>Points</u>	<u>Occupation</u>
F	210-224	Remplaçant aux achats
G	225-239	Commis au contrôle
H	240-269	Commis à la réception
I	270-299	Commis principal aux achats

Groupe 2B - Bureau général et services

<u>Classe</u>	<u>Points</u>	<u>Occupation</u>
F	210-224	Commis général - prix de revient A Commis général - prix de revient B
H	240-269	Commis - projet capital Chef commis - comptes à payer Chef commis - facturation

ORGANIGRAMME POUR LA
PROMOTION DU PERSONNEL



ANNEXE "A"

DONOHUE INC.

Employés de bureau - syndiqués

Taux par mois - 1er mai 1984

<u>Classe</u>	<u>minimum</u>	<u>1ère année</u>	<u>2ième année</u>	<u>3ième année</u>	<u>4ième année</u>
A	1,937.	1,957.	1,975.	1,992.	2,009.
B	1,996.	2,017.	2,037.	2,059.	2,079.
C	2,058.	2,083.	2,106.	2,130.	2,154.
D	2,120.	2,146.	2,174.	2,200.	2,227.
E	2,184.	2,213.	2,245.	2,275.	2,305.
F	2,248.	2,278.	2,310.	2,342.	2,373.
G	2,310.	2,343.	2,375.	2,409.	2,442.
H	2,373.	2,410.	2,444.	2,479.	2,513.
I	2,438.	2,484.	2,529.	2,575.	2,620.

ANNEXE "A"

DONOHUE INC.

Employés de bureau - syndiqués

Taux par mois - 1er mai 1985

<u>Classe</u>	<u>minimum</u>	<u>1ère année</u>	<u>2ième année</u>	<u>3ième année</u>	<u>4ième année</u>
A	2,028.	2,048.	2,066.	2,083.	2,100.
B	2,087.	2,108.	2,128.	2,150.	2,170.
C	2,149.	2,174.	2,197.	2,221.	2,245.
D	2,211.	2,237.	2,265.	2,291.	2,318.
E	2,275.	2,304.	2,336.	2,366.	2,396.
F	2,339.	2,369.	2,401.	2,433.	2,464.
G	2,401.	2,434.	2,466.	2,500.	2,533.
H	2,464.	2,501.	2,535.	2,570.	2,604.
I	2,529.	2,575.	2,620.	2,666.	2,711.

ANNEXE "A"

DONOHUE INC.

Employés de bureau - syndiqués

Taux par mois - 1er mai 1986

<u>Classe</u>	<u>minimum</u>	<u>1ère année</u>	<u>2ième année</u>	<u>3ième année</u>	<u>4ième année</u>
A	2,129.	2,150.	2,169.	2,187.	2,205.
B	2,191.	2,213.	2,234.	2,258.	2,279.
C	2,256.	2,283.	2,307.	2,332.	2,357.
D	2,322.	2,349.	2,378.	2,406.	2,434.
E	2,389.	2,419.	2,453.	2,484.	2,516.
F	2,456.	2,487.	2,521.	2,555.	2,587.
G	2,521.	2,556.	2,589.	2,625.	2,660.
H	2,587.	2,626.	2,662.	2,699.	2,734.
I	2,655.	2,704.	2,751.	2,799.	2,847.

PRÉPOSÉS AU MÉNAGE

Taux horaire

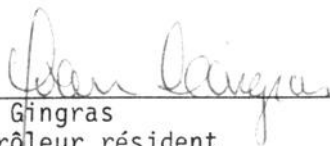
01/05/84 \$13.37


01/05/85 \$13.97

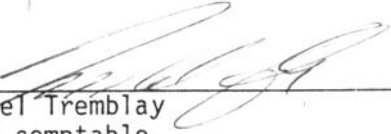
01/05/86 \$14.67

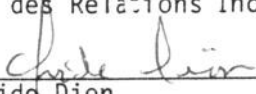
EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Clermont, ce 20 ième jour de juin 1985.

DONOHUE INC.

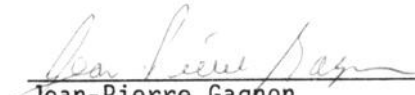

Yvan Gingras
Contrôleur résident



Viateur Camiré
Directeur du personnel
et des Relations Industrielles

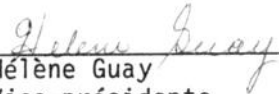

Michel Tremblay
Chef comptable


Ovide Dion
Surintendant du personnel


LE SYNDICAT DES TRAVAILLEURS
DU PAPIER DE CLERMONT
(Section des employés de bureau)
F.T.P.F.- C.S.N.


Jean-Pierre Gagnon
Président


Mario Néron
Secrétaire


Hélène Guay
Vice-présidente

FEDERATION DES TRAVAILLEURS
DU PAPIER ET DE LA FORET


André Bilodeau
Conseiller technique

LETTRE D'ENTENTE SUPPLÉMENTAIRE
A LA CONVENTION COLLECTIVE
DE TRAVAIL
INTERVENUE LE 18IEME JOUR DE
NOVEMBRE 1980
AMENDÉE LE 17 SEPTEMBRE 1982
ET AMENDÉE LE 20 JUIN 1985

ENTRE

DONOHUE INC.

ET

LE SYNDICAT DES TRAVAILLEURS
DU PAPIER DE CLERMONT
(Section des employés de bureau)
F.T.P.F. - C.S.N.

ET

LA FÉDÉRATION DES TRAVAILLEURS
DU PAPIER ET DE LA FORET

En plus des amendements incorporés au texte de la convention, les parties ont convenu de ce qui suit: -

A) Régime de rentes

- 1a) Les dispositions du texte du "Régime de rentes" relatives aux bénéficiaires et à l'admissibilité seront administrées par un comité conjoint administratif du régime de rentes dont les membres sont nommés par la compagnie et le syndicat.

Le comité sera formé de six (6) membres dont deux (2) sont nommés par le syndicat et trois (3) par la compagnie et un (1) représentant extérieur désigné par le Conseil d'Administration de la compagnie. Le représentant extérieur ne peut être actionnaire de la compagnie.

Les représentants syndicaux doivent être participants au régime. L'un d'eux est désigné par le syndicat des ouvriers de l'usine et l'autre par les employés de bureau, les commis et les mesureurs.

Il est entendu que les représentants syndicaux nommés suivant les termes du deuxième paragraphe de l'article A 1 a) ne subissent pas de perte de salaire quand les réunions sont tenues pendant leurs heures régulières de travail.

Le quorum aux réunions du comité est de quatre (4) membres.

- b) Le comité est responsable de l'interprétation des dispositions du régime de rentes et de décisions quant aux questions d'éligibilité à devenir membre, ou d'éligibilité à la retraite anticipée découlant d'invalidité et/ou de raison de santé, et toutes autres questions traitant de l'administration des dispositions du texte du régime de rentes. Le comité fait un examen périodique des calculs des versements de retraite et de tout autre versement du régime de rentes payables aux membres ou à leurs bénéficiaires.
 - c) En ce qui a trait aux placements de la Caisse de Retraite des employés syndiqués en son entier, la compagnie convient de fournir au comité conjoint administratif du Régime de Rentes, tous les renseignements pertinents au rendement des placements, y inclus les profits et pertes provenant de la vente des placements de la Caisse de Retraite. Il est convenu que le comité conjoint administratif du Régime de Rentes assiste à une assemblée annuelle avec le comité de placement de la Caisse de Retraite des employés syndiqués et les gestionnaires du comité de placement de la Caisse de Retraite des employés syndiqués dans le but d'obtenir les informations qu'il désire sur les placements de la Caisse de Retraite de la compagnie et le rendement de ceux-ci, pendant l'exercice financier écoulé.
 - d) La compagnie fournit au comité conjoint administratif du régime de rentes, des copies du rapport des actuaires se rapportant à la section du régime de rentes.
- 2) La compagnie s'engage à ne pas mettre fin au régime de rentes des employés syndiqués de la compagnie pendant la durée de la convention collective de travail conclue pour la période du 1er mai 1984 au 30 avril 1987. Cependant, si la compagnie devait augmenter sa contribution au régime de rentes de la province de Québec pendant la durée de la convention, elle se réserve le droit de réviser sa contribution au régime supplémentaire après discussion avec le syndicat.
- 3a) La compagnie a convenu de verser à la Caisse de Retraite du Régime de Rentes des employés syndiqués de la compagnie, une contribution au moins égale à quatre pour cent (4%) du salaire des employés participant à ce régime.
- b) De plus, à compter du 30 mai 1979, la compagnie verse à la Caisse de Retraite du Régime de Rentes des employés syndiqués une somme de huit sous (\$0.08) par heure travaillée et par heure de vacance ou de congé rémunéré.
- 4) Un employé qui prend sa retraite alors qu'il est âgé de plus de soixante (60) ans mais de moins de soixante-cinq (65) ans a droit à un crédit de rente additionnel de dix-huit dollars (\$18.00) par mois, pour chaque année de participation au régime jusqu'à un maximum de trente (30) années de participation. Ce crédit additionnel lui est payable pour chaque mois complet compris entre la date à laquelle il prend sa retraite et la date à laquelle il atteint soixante-cinq (65) ans ou la date de son décès, selon la première échéance de ces cas.

5a) Tout membre en service peut choisir de prendre sa retraite prématurément lorsqu'il atteint l'âge de soixante (60) ans ou plus, à condition d'avoir accumulé au moins vingt (20) ans de service.

b) Tout membre qui prend sa retraite dans ces conditions reçoit, à partir de la date de sa retraite prématurée, une indemnité égale à l'indemnité de retraite normale intégrale, accumulée jusqu'à la date réelle de sa retraite, sans réduction actuarielle.

6) Services passés

Les crédits de rentes de tout employé à l'emploi de la compagnie au 1er mai 1984 tels qu'ils étaient accumulés à son crédit au 31 décembre 1983 sont majorés de cinq pour cent (5%).

7) Intérêts

L'employé qui a droit de retirer sa participation suivant les dispositions du régime a droit à des intérêts au taux établi par le comité de retraite.

8) Prestations de rentes

A compter du 1er janvier 1979, la rente créditée est de 1.20% sur la partie du salaire inférieure au maximum des gains admissibles prévus par la loi du régime supplémentaire de rentes du Québec et de 2.00% sur la partie du salaire en excédent du maximum des gains admissible.

B) Rétroactivité

1) Il n'y a aucune rétroactivité aux bénéfices et avantages prévus à la convention qui s'applique à compter de la date de la signature sauf quant aux dispositions de l'annexe "A" Salaires.

2) Les bénéfices payables rétroactivement sont dus aux employés à l'emploi de la compagnie à la date de la signature et aux employés qui ont pris leur retraite ou aux ayants droit des employés décédés entre le 1er mai 1984 et la date de la signature.

C) Assurance-maladie

Le syndicat reconnaît qu'un ouvrier ne peut à la fois recevoir sa rémunération et l'indemnité hebdomadaire payable dans le cas d'absence pour maladie, suivant les dispositions de la convention ou suivant les dispositions du régime d'assurance.

D) Nonobstant les dispositions de l'article 2.02, les parties conviennent que les postes de chef commis à la paie, coordonnatrice aux avantages sociaux, secrétaire junior du département des Relations Industrielles, deviendront régis par la convention lorsque leurs détenteurs actuels les quitteront.

Les dispositions de l'article 10.02 b) ne s'appliqueront pas aux postes de coordonnatrice aux avantages sociaux et secrétaire junior du département des Relations Industrielles lorsqu'ils seront régis par la convention.

E) Position non-syndiquée occupée par un syndiqué

Tout en n'apparaissant pas dans la convention, un employé appelé à remplacer dans une position occupée par un non-syndiqué, recevra un ajustement de 5% pour la durée de sa mutation quand la majeure partie de la fonction est accomplie par le remplaçant comme dans les cas actuels du remplacement de l'acheteur, du comptable des opérations forestières et du paie-maître; les autres cas seront jugés au fur et à mesure qu'ils se présenteront.

F) Pause-café pour la réceptionniste

Sur demande de sa part, l'employeur convient d'accorder à la réceptionniste une pause-café de quinze (15) minutes au cours de chaque demi-journée de travail. La réceptionniste doit aviser son supérieur immédiat de son intention de prendre une telle pause, et elle doit alors attendre qu'on lui trouve un remplaçant.

G) R.E.E.R.

Sur demande écrite, déduction à la source est faite pour les contributions de l'employé qui adhère à un R.E.E.R. collectif.

H) Absence syndicale

Dans le cadre de l'application de la clause 21.02, la compagnie paiera au cours de chaque année de la convention collective un maximum de dix (10) jours de salaire. De plus, dans le cadre de ces absences, la compagnie n'est pas tenue de remplacer ces employés, nonobstant les termes de la clause 10.02 c).

I) Formule TP-4

La compagnie fait paraître sur le TP-4 de chaque employé le montant de la cotisation syndicale régulière déduit de la paie au cours de l'année écoulée.

J) Assurance-maladie

Sujet aux changements qui pourront survenir dans les législations existantes, la compagnie convient de maintenir sa politique actuelle en ce qui concerne les avances aux salariés qui ont droit aux prestations de l'assurance-maladie et qui n'ont pas encore reçu de paiement.

L'employé doit signer une reconnaissance de dette lorsqu'il reçoit une telle avance et rembourser la compagnie dès qu'il reçoit les prestations d'assurance. La compagnie ne peut être tenue de donner une telle avance s'il y a un doute quant au droit du salarié aux prestations.

K) Congé de maternité

L'employé qui se prévaut des bénéfices prévus à l'article 27 de la convention collective, est également éligible aux avantages prévus aux articles 15.02 c) congés mobiles et 17.01 régime de vacances.

L) Employé surnuméraire

La compagnie transmet une copie du billet d'embauche d'un employé surnuméraire.

M) Examen de la vue

Sur demande, un employé peut passer un examen annuel de la vue, en s'adressant à la clinique médicale de l'usine.

N) Classification - Annexe "A"

1. Le groupe des employés de bureau, tel qu'identifié à la convention collective "classification annexe A" est subdivisé comme suit:

Groupe 1 Bureau général et services, achats et magasin
 Classe A, B, C, D et E

Groupe 2

 Groupe 2A Achats et magasin, classes F, G, H et I

 Groupe 2B Bureau général et services, classes F et H

Le groupe 1 est constitué d'une ligne de progression commune aux sections "Bureau général et services" et "Achats et magasin" pour les classes de ce groupe soit A, B, C, D et E.

Le groupe 2 est constitué de deux (2) lignes de progression distinctes pour tout mouvement de main-d'oeuvre, soit le groupe 2A pour la section "Achats et magasin" comprenant les classes F, G, H et I et le groupe 2B pour la section "Bureau général et services" comprenant les classes F et H.

Les lignes de progression sont identifiées à l'annexe A de la convention collective.

2. Toutes les clauses de la convention collective, relatives aux mouvements de main-d'oeuvre s'appliquent dans chacune des lignes de progression respectives.
3. Dans le cas d'un poste vacant au poste de base du groupe 2A ou 2B, celui-ci est comblé par l'employé possédant le plus d'ancienneté dans la classification immédiatement inférieure, dans le groupe 1, sous réserve de l'application de l'article 10 de la convention collective.

La préférence est toutefois accordée à l'employé qui désire se prévaloir des dispositions lui permettant de passer du groupe 2A au groupe 2B ou vice versa, suivant les dispositions du paragraphe 4 suivant.

4. L'employé préalablement promu au groupe 2A ou 2B, peut, dès qu'un poste de base du groupe 2B ou 2A devient vacant, accéder à ce poste, sans perte de salaire.

L'employé ne peut cependant se prévaloir de la présente disposition qu'à une seule occasion, sauf s'il survient une réduction de main-d'oeuvre, tel que défini au paragraphe 5. Aussi, ce paragraphe n'est applicable que pour l'employé classifié F, lors de l'entrée en vigueur du mémoire d'entente et pour l'employé promu au groupe 2A ou 2B après la mise en vigueur de la présente entente.

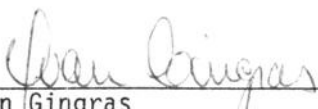
5. Advenant une réduction de la main-d'oeuvre dans l'un et/ou l'autre des groupes 2A et 2B et affectant un employé au poste de base, le déplacement de la main-d'oeuvre s'applique à l'inverse de la procédure décrite au premier sous-paragraphe du paragraphe 3, sous réserve de l'application de l'article 10 de la convention collective.

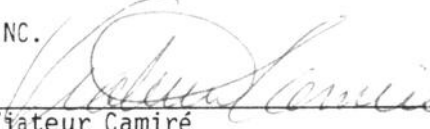
Toutefois, l'employé au poste de base du groupe 2A ou 2B qui, suite à cette réduction de main-d'oeuvre est déplacé, peut accéder, au poste de base du groupe 2B ou 2A, selon son ancienneté et sous réserve de l'application de l'article 10 de la convention collective.

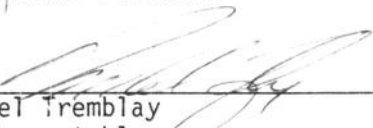
Pour les fins d'application de l'ancienneté pour ce rouverment de main-d'oeuvre, une liste indiquant l'ordre d'ancienneté pour le personnel faisant partie du groupe 2 avant l'entrée en vigueur du mémoire d'entente, est incluse. Pour les employés ayant accédé au groupe 2 avec l'entrée en vigueur du mémoire d'entente et après celle-ci, l'ancienneté du groupe 2 prévaut.

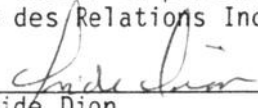
EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Clermont, ce 20 ième jour de juin 1985.

DONOFJE INC.

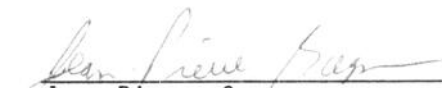

Yvan Gingras
Contrôleur résident

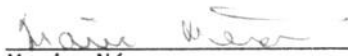

Viateur Camiré
Directeur du personnel
et des Relations Industrielles



Michel Tremblay
Chef comptable


Ovide Dion
Surintendant du personnel

LE SYNDICAT DES TRAVAILLEURS
DU PAPIER DE CLERMONT
(Section des employés de bureau)
F.T.P.F. - C.S.N.


Jean-Pierre Gagnon
Président


Mario Néron
Secrétaire


Hélène Guay
Vice-présidente

FEDERATION DES TRAVAILLEURS
DU PAPIER ET DE LA FORET


André Bilodeau
Conseiller technique

ENTENTE SPÉCIALE

ENTRE

DONOHUE INC.

ET

LE SYNDICAT DES TRAVAILLEURS
DU PAPIER DE CLERMONT
(Section des employés de bureau)
F.T.P.F. - C.S.N.

ET

LA FÉDÉRATION DES TRAVAILLEURS
DU PAPIER ET DE LA FORET

Suite au renouvellement de la convention collective de travail entre Donohue Inc., le Syndicat des travailleurs du papier de Clermont (Section des employés de bureau) et la Fédération des travailleurs du papier et de la forêt, les parties ont convenu des sujets suivants: -

1) Rappel au travail

Advenant la mise à pied de salariés au cours de la présente convention, en raison de l'introduction des systèmes informatiques à la finition-expédition (système Diamond) et au bureau général (système HP 3000), la période prévue pour le maintien du service continu suite à la mise à pied est équivalente à l'ancienneté du salarié au 1er mai 1985, avec un minimum de cinq (5) ans.

Advenant qu'en cours de la convention collective des salariés autres que ceux visés au paragraphe précédent soient mis à pied, la date prévue d'expiration de leur droit de rappel sera établie en fonction de leur rang d'ancienneté par rapport aux salariés déjà mis à pied.

2) Améliorations

La compagnie convient de prendre les mesures appropriées pour améliorer les conditions suivantes: -

- 1) La ventilation dans la salle de toilette.
- 2) Le poste de travail de l'opérateur d'ordinateur par rapport au bruit provenant de l'imprimante. Les mesures appropriées seront prises à la suite d'une période de transition suivant le changement prévu de l'ordinateur actuel.
- 3) La chaleur excessive au bureau du messenger et à la salle de repos.

3) Programme spécial de retraite anticipée

Les parties conviennent d'offrir aux employés l'opportunité d'adhérer à un programme spécial de retraite anticipée.

Les principales coordonnées du programme sont:

Aspect financier

- Paiement forfaitaire équivalant à une (1) semaine de salaire par année de service.
- Pontage régulier acquis du régime de rentes de la compagnie, équivalant à \$18.00 par mois, par année de participation au régime jusqu'à un maximum de trente (30) années de participation. Ce montant est payable pour chaque mois complet compris entre la date à laquelle l'employé prend la retraite anticipée et la date à laquelle il atteint soixante-cinq (65) ans.

- Pontage spécial additionnel de \$1,333. par année (\$111.08 par mois) selon les mêmes conditions stipulées au dernier paragraphe de l'item précédent.
- En raison d'un amendement à la loi de l'assurance-chômage (identification de l'amendement à faire) compensation à compter du 1er janvier 1986 entre le montant normalement perçu de la CEIC, si l'amendement n'avait pas eu lieu et le montant perçu par l'employé.
- Maintien des couvertures d'assurance-vie et santé jusqu'à l'âge de soixante-cinq (65) ans. La portion de la compagnie, en pourcentage, est maintenue comme celle en cours lorsque l'employé travaille.
- Tous les versements effectués par la compagnie au moment du départ sont basés sur les données connues et en vigueur à cette date.

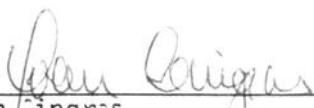
Aspect organisationnel

- Le programme est offert conjointement par les parties, aux employés ayant au 1er juillet 1985 soixante (60) ans et plus et n'ayant pas adhéré au programme précédemment offert par la compagnie.
- La présente offre ne peut excéder celle déjà soumise.
- Le programme est présenté aux employés dans la semaine du 8 juillet 1985 et le choix des ouvriers doit se faire au plus tard le 31 juillet 1985.
- Le programme est offert sur une base volontaire.

La présente décrit les principaux aspects du programme. Sur une question d'interprétation, il devra y avoir entente entre les parties.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Clermont, ce 20 ième jour de juin 1985.

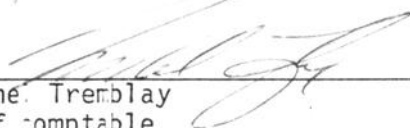
DONOHUE INC.



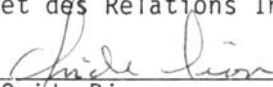
Yvan Gingras
Contrôleur résident



Viateur Camiré
Directeur du personnel
et des Relations Industrielles



Michèle Tremblay
Chef comptable



Ovide Dion
Surintendant du personnel

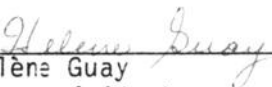
LE SYNDICAT DES TRAVAILLEURS
DU PAPIER DE CLERMONT
(Section des employés de bureau)
F.T.P.F. - C.S.N.



Jean-Pierre Gagnon
Président



Mario Néron
Secrétaire



Hélène Guay
Vice-présidente

FEDERATION DES TRAVAILLEURS
DU PAPIER ET DE LA FORET



André Bilocéau
Conseiller technique