

02835-7

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-13942-01
Date	Signature	Réception	Durée	Du	Au	Nombre de salariés régis par la convention collective	
						100	

Association	Employeur
<input checked="" type="checkbox"/> Déposant Syndicat International des Travailleurs du Bois d'Amérique local 2-87 1290 rue St-Denis, 3e étage Montréal, Qué. H2X 3J7	<input type="checkbox"/> Déposant Fibracon Inc 1890 boul. Fortin Ville de Leval, Qué. H7S 1N8

Unité de négociation

"Tous les employés salariés au sens du Code à l'exception des employés de bureau et des vendeurs."

Région	06-06	Activité	1831 (5)	Affiliation	7
--------	-------	----------	----------	-------------	---

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

- Veuillez prendre note que dans votre dossier au Ministère, le nom de l'association figure comme suit: **LE SYNDICAT INTERNATIONAL DES TRAVAILLEURS DU BOIS D'AMERIQUE LOCAL 2-279**. Il y aurait lieu d'indiquer tout changement pour éviter toute erreur administrative. Merci

Pour le commissaire général du travail	
Signature	Date
Pierrette David/dg	83-06-17

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

RECHERCHE

13942-01

'83 AVR 19 11 39 *mark*

PAR MESSAGEUR

CONVENTION
DE
TRAVAIL
15 JANVIER 1983 - 1985

INTERVENUE ENTRE :

FIBRACAN INC.
1890 BOUL. FORTIN, CHOMEDEY, QUÉ.

ET

LE SYNDICAT INTERNATIONAL DES ✓
TRAVAILLEURS DU BOIS D'AMÉRIQUE
SECTION LOCALE 2-87 *env. 100 sel.*

LE 8 MARS 1983

TABLE DES MATIERES

ARTICLE	TITRE	PAGE
1	BUT DE LA CONVENTION	1
2	RECONNAISSANCE SYNDICALE ET JURIDICTION	1
3	FONCTION DE LA DIRECTION	2
4	SÉCURITÉ SYNDICALE	3
5	COMITÉS SYNDICAUX	4
6	PROCÉDURE DE GRIEFS	7
7	DISCRIMINATION	13
8	DISCIPLINE	14
9	SALAIRES	14
10	HEURES DE TRAVAIL & TEMPS SUPPLÉMENTAIRE	16
11	CONGÉS STATUTAIRES	21
12	VACANCES	23
13	ANCIENNETÉ	25
14	TABLEAU D'AFFICHAGE	31
15	SANTÉ ET SÉCURITÉ	31
16	ALLOCATION MINIMUM	33
17	CONGÉS DANS LE CAS DE DEUIL	34
18	ASSURANCE	35
19	AUTOMATISATION	38
20	CORRESPONDANCE	40
21	GÉNÉRALITÉ	41
22	DURÉE DE LA CONVENTION	42
23	ÉCHELLE DES TAUX HORAIRES	43
24	COMITÉ DES LOISIRS	45
25	CHEF DE FACTION	45
26	AUTORISATION D'ABSENCE	45
27	SÉCURITÉ D'EMPLOI	46
28	SIGNATURE DE LA CONVENTION	46
	MÉMOIRE	48
	NOTES	49

CONVENTION COLLECTIVE - MARS 1983

ARTICLE 1 - BUT DE LA CONVENTION

1.01 LA PRÉSENTE CONVENTION A POUR BUT D'ÉTABLIR DES RELATIONS ORDONNÉES ET HARMONIEUSES ENTRE LA COMPAGNIE ET SES EMPLOYÉS REPRÉSENTÉS PAR LE SYNDICAT AFIN D'ASSURER, D'UNE PART, UNE MEILLEURE EFFICACITÉ ET UNE PROTECTION ADÉQUATE DE LA PROPRIÉTÉ ET DE L'OUTILLAGE DE LA COMPAGNIE ET, D'AUTRE PART, D'ÉTABLIR ET DE MAINTENIR DES CONDITIONS DE TRAVAIL QUI SOIENT JUSTES ET ÉQUITABLES POUR TOUS ET CHACUN, ET DE RÉGLER À L'AMIABLE, DE LA FAÇON CI-APRÈS DÉTERMINÉE, LES PLAINTES OU GRIEFS QUI PEUVENT SURVENIR.

ARTICLE 2 - RECONNAISSANCE SYNDICALE ET JURIDICTION

2.01 LA COMPAGNIE RECONNAÎT LE SYNDICAT ET SA SECTION LOCALE 2-87, COMME AGENT EXCLUSIF DE NÉGOCIATION DE SES EMPLOYÉS PAYÉS À L'HEURE, À SON USINE SITUÉE AU 1890 BOULEVARD FORTIN, CHOMEDEY LAVAL, QUÉBEC, À L'EXCLUSION DES EMPLOYÉS NORMALEMENT EXCLUS EN VERTU DU CODE DE TRAVAIL ET:

- 1- DES CONTREMAÎTRES, DES EMPLOYÉS OCCUPANT UN RANG SUPÉRIEUR,
- 2- DES GARDIENS, DES EMPLOYÉS DE BUREAU, DES VENDEURS,

- 2.02 LES PERSONNES EXCLUES DE L'UNITÉ D'ACCREDITATION NE DOIVENT PAS EXECUTER DE TRAVAUX NORMALEMENT EXECUTES PAR LES EMPLOYES SYNDIQUES.

ARTICLE 3 - FONCTION DE LA DIRECTION

- 3.01 LE SYNDICAT RECONNAÎT COMME APPARTENANT EXCLUSIVEMENT À LA COMPAGNIE L'EXERCICE DES FONCTIONS SUIVANTES:
- A. MAINTENIR L'ORDRE, LA DISCIPLINE ET LE RENDEMENT.
 - B. ENGAGER, CONGÉDIER, CLASSIFIER, DIRIGER, PERMUTER, PROMOUVOIR, DÉMETTRE, METTRE À PIED ET SUSPENDRE LES EMPLOYES OU LEURS IMPOSER QUELQUES AUTRES MESURES DISCIPLINAIRES SOUS RÉSERVE DU DROIT DES EMPLOYES DE SOUMETTRE DES GRIEFS À L'ÉGARD DE L'EXERCICE PAR LA COMPAGNIE DE L'UN QUELCONQUE DES DROITS QUI LUI SONT RECONNUS DANS CE PRÉSENT ARTICLE ET DE LA FAÇON PRÉVUE À L'ARTICLE 6 INTITULÉ "PROCÉDURE DES GRIEFS".
 - C. ÉTABLIR, RÉVISER ET AMENDER LES RÈGLEMENTS RÉGISSANT LA CONDUITE ET LES MÉTHODES DE PROCÉDER DES EMPLOYES.
 - D. DE FAÇON GÉNÉRALE, ASSUMER LA GÉRANCE, SANS RESTRICTION, DE L'ENTREPRISE INDUSTRIELLE, DANS LAQUELLE LA COMPAGNIE EST ENGAGÉE, SANS POUR AUTANT RESTREINDRE LA GÉNÉRALITÉ DE CE QUI PRÉCÈDE.
 - E. LA COMPAGNIE CONVIENT QUE SES DROITS DE

DIRECTION NE SERONT PAS EXERCÉS D'UNE MANIÈRE ENTRANT EN CONTRADICTION AVEC L'UNE OU L'AUTRE DES DISPOSITIONS DE LA PRÉSENTE CONVENTION.

F. LE DROIT DE LIMITER, SUSPENDRE OU CESSER SES OPÉRATIONS.

3.02 TOUT CHANGEMENT QUE LA COMPAGNIE VOUDRA APPORTER À LA PRÉSENTE CONVENTION COLLECTIVE DEVRA D'ABORD AVOIR ÉTÉ SOUMIS À L'APPROBATION DU COMITÉ EXÉCUTIF DE LA SECTION LOCALE DU SYNDICAT.

3.03 LE NOM DES SURINTENDANTS ET DES CONTREMAÎTRES SERONT AFFICHÉS, AINSI QUE TOUT CHANGEMENT SUBSÉQUENT SUR CETTE LISTE. LA COMPAGNIE TRANSMETTRA UNE COPIE AU SYNDICAT.

ARTICLE 4 - SECURITE SYNDICALE

4.01 TOUT EMPLOYÉ RÉGULIER SOUS LA JURIDICTION DE L'ACCRÉDITATION SERA OBLIGÉ COMME CONDITION D'EMPLOI DE DEVENIR ET DEMEURER MEMBRE DU SYNDICAT.

4.02 LES EMPLOYÉS ÉLIGIBLES SUIVANT L'ARTICLE 2.01 AINSI QUE LES NOUVEAUX EMPLOYÉS QUI LE DEVIENDRONT PAR LA SUITE, DEVRONT COMME CONDITION DE MAINTIEN DE LEUR EMPLOI, SIGNER UNE FORMULE AUTORISANT LA COMPAGNIE À DÉDUIRE DE LEUR PAIE HEBDOMADAIRE UN MONTANT ÉGALE À LA COTISATION SYNDICALE TELLE QUE DÉTERMINÉE

PAR LE SYNDICAT. LES EMPLOYÉS À TEMPS PARTIEL PAIERONT UNE COTISATION HEBDOMADAIRE POUR CHAQUE JOURNÉE TRAVAILLÉE JUSQU'À UN MONTANT ÉGAL À LA COTISATION MENSUELLE TEL QUE DÉTERMINÉE PAR LE SYNDICAT.

- 4.03 DANS LES DIX (10) PREMIERS JOURS DE CHAQUE MOIS, LA COMPAGNIE REMETTRA AU SECRÉTAIRE-TRÉSORIER DU SYNDICAT, LE MONTANT TOTAL DES RETENUES PRÉVUES À L'ARTICLE 4.02.

ARTICLE 5 - COMITES SYNDICAUX

- 5.01 LE SYNDICAT DÉSIGNERA SIX (6) DÉLÉGUÉS À RAISON DE DEUX (2) PAR FACTION, LESQUELS ASSISTERONT LES EMPLOYÉS DANS LA PRÉSENTATION DE LEURS PLAINTES ET/OU GRIEFS AUX REPRÉSENTANTS DE LA COMPAGNIE, CONFORMÉMENT À LA PROCÉDURE DES GRIEFS.
- 5.02 SEULS LES EMPLOYÉS DE LA COMPAGNIE SERONT ÉLIGIBLES À AGIR COMME DÉLÉGUÉS D'ATELIER DU SYNDICAT, SOUS RÉSERVE CEPENDANT QUE LE REPRÉSENTANT RÉGIONAL DU SYNDICAT PEUT INTERVENIR À LA PROCÉDURE DE GRIEFS EN CONFORMITÉ AVEC LES DISPOSITIONS DE CETTE CONVENTION. TELS DÉLÉGUÉS DOIVENT AVOIR COMPLÉTÉS, AU MINIMUM, LEUR PÉRIODE DE PROBATION.
- 5.03 LE SYNDICAT AVISERA LA COMPAGNIE, PAR ÉCRIT, DES NOMS DES DÉLÉGUÉS ET DES MEMBRES DU COMITÉ DES GRIEFS, ET DE TOUT CHANGEMENT QUI

POURRAIT SE PRODUIRE PARMIS EUX. À DÉFAUT DE QUOI, LA COMPAGNIE NE SERA PAS TENUE DE LES RECONNAÎTRE COMME TELS.

- 5.04 A. IL EST ENTENDU QUE LES DÉLÉGUÉS ONT UN TRAVAIL RÉGULIER DONT ILS DOIVENT S'ACQUITTER COMME EMPLOYÉ DE LA COMPAGNIE. S'IL DEVIENT NÉCESSAIRE DE S'OCCUPER D'UNE PLAINTÉ OU D'UN GRIEF, AU COURS DES HEURES DE TRAVAIL, ILS DEVRONT OBTENIR LA PERMISSION DE LEUR SUPÉRIEUR IMMÉDIAT POUR S'ABSENTER DE LEUR POSTE. UNE TELLE PERMISSION NE SERA PAS ARBITRAIREMENT REFUSÉE; UN AVIS DE VINGT-QUATRE (24) HEURES SERA NÉCESSAIRE POUR ASSURER LA CONTINUITÉ DES OPÉRATIONS.
- B. AU COURS DE LA DURÉE DE LA PRÉSENTE CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL, S'IL DEVAIT Y AVOIR RÉDUCTION DE PERSONNEL, LA COMPAGNIE S'ENGAGE À MAINTENIR AU TRAVAIL LES TROIS (3) OFFICIERS SYNDICAUX; CES DERNIERS BÉNÉFICIERONT D'UNE ANCIENNETÉ PRÉFÉRENTIELLE.

- 5.05 CONFORMÉMENT AUX DISPOSITIONS DES PARAGRAPHES 5.01, 5.02 ET 5.03 CI-DESSUS, LE SYNDICAT DÉSIGNERA UN COMITÉ DE TROIS (3) MEMBRES AU MAXIMUM. LES MEMBRES DE CE COMITÉ AURONT L'AUTORISATION DE S'ABSENTER DE LEUR TRAVAIL POUR DES PÉRIODES DE TEMPS RAISONNABLES AFIN D'ASSISTER AUX RÉUNIONS DÛMENT CONVOQUÉES ET JUGÉES NÉCESSAIRES AVEC LES MEMBRES DE LA DI-

RECTION DE LA COMPAGNIE. LE SUPÉRIEUR IMMÉDIAT DE L'EMPLOYÉ DÉLÉGUÉ DEVRA, AU PRÉALABLE, AVOIR ÉTÉ AVISÉ.

- 5.06 TOUT MEMBRE DU COMITÉ DES GRIEFS SERA PAYÉ À SON TAUX HORAIRE RÉGULIER, À TEMPS SIMPLE, POUR LE TEMPS EFFECTIVEMENT PASSÉ EN RÉUNION AVEC LA DIRECTION DE LA COMPAGNIE.
- 5.07 LA COMPAGNIE CONVIENT DE RECONNAÎTRE ÉGALEMENT LE COMITÉ GÉNÉRAL DU SYNDICAT FORMÉ DE TROIS (3) MEMBRES, AU MAXIMUM, DONT LES ACTIVITÉS SERONT RATTACHÉES À:
- A. DES QUESTIONS INTÉRESSANT LA COMPAGNIE ET LE SYNDICAT LESQUELLES, SI ELLES SONT JUGÉES NÉCESSAIRES PAR LA PARTIE PATRONALE OU LA PARTIE SYNDICALE, SERONT DISCUTÉES AVEC LA DIRECTION OU SON REPRÉSENTANT DÉSIGNÉ, DEVRONT FAIRE PARTIE D'UN ORDRE DU JOUR ÉCRIT QUI DEVRA ÊTRE SOUMIS À LA DIRECTION DANS UN TEMPS RAISONNABLE AVANT TOUTE RÉUNION DU COMITÉ GÉNÉRAL ET DE LA DIRECTION. LA COMPAGNIE DEVRA SUIVRE LA MÊME PROCÉDURE ENVERS LE SYNDICAT.
 - B. DES RÉUNIONS SE RAPPORTANT AU RENOUVELLEMENT OU À LA RÉVISION DE LA CONVENTION COLLECTIVE.
- 5.08 LES MEMBRES DU COMITÉ GÉNÉRAL QUI ASSISTERONT À DES RÉUNIONS PRÉVUES À L'ARTICLE 5.07 SERONT RÉMUNÉRÉS DE LA FAÇON PRÉVUE À L'ARTICLE 5.06.

- 5.09 POUR LE TEMPS ÉCOULÉ, EN NÉGOCIATION RELATIVE AU RENOUVELLEMENT DE LA CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL, LES MEMBRES DU COMITÉ DE NÉGOCIATION SERONT RÉMUNÉRÉS, PAR LA COMPAGNIE, AU TAUX HORAIRE DE BASE SIMPLE PAR JOURNÉE DE NÉGOCIATION ET SELON LEUR ÉQUIPE; CES HEURES ENTRERONT DANS LE CALCUL DES HEURES TRAVAILLÉES.

ARTICLE 6 - PROCEDURE DE GRIEFS

- 6.01 LES PARTIES AUX PRÉSENTES DÉSIRENT QUE LES PLAINTES DES EMPLOYÉS SOIENT RÉGLÉES AUSSI PROMPTEMENT QUE POSSIBLE ET IL EST CONVENU QUE, DE FAÇON GÉNÉRALE, UN EMPLOYÉ N'A PAS DE GRIEF AVANT D'AVOIR, TOUT D'ABORD, DONNÉ À SON CONTREMAÎTRE OU SUPÉRIEUR IMMÉDIAT, DANS LES QUATRE (4) JOURS OUVRABLES COMPLETS QUI SUIVENT L'ÉVÉNEMENT QUI A SUSCITÉ LA PLAINTÉ, L'OCCASION DE RÉGLER CELLE-CI. L'EMPLOYÉ, S'IL LE DÉSIRE, SERA ACCOMPAGNÉ, À CE STADE, DU DÉLÉGUÉ DE SA FACTION DANS LA PRÉSENTATION DE SON GRIEF AU CONTREMAÎTRE OU À SON SUPÉRIEUR IMMÉDIAT.
- 6.02 LA PLAINTÉ D'UN EMPLOYÉ QUI N'A PAS ÉTÉ RÉGLÉE AVEC SON SUPÉRIEUR IMMÉDIAT EN DEDANS DE TROIS (3) JOURS OUVRABLES COMPLETS, APRÈS LA PÉRIODE PRÉVUE AU PARAGRAPHE 6.01, PEUT, MAINTENANT, ÊTRE DÉPOSÉE COMME GRIEF DANS UN DÉLAI ADDITIONNEL DE TROIS (3) JOURS OUVRABLES, DE LA FAÇON ET DANS L'ORDRE CI-APRÈS

ÉTABLIE:

STADE NO. 1

ENTRE L'EMPLOYÉ LÉSÉ ET LE CONTREMAÎTRE

L'EMPLOYÉ RECEVRA, S'IL LE JUGE À PROPOS, L'ASSISTANCE D'UN DÉLÉGUÉ TEL QUE DÉFINI AU PARAGRAPHE 5.01. SUR RÉCEPTION DU GRIEF ÉCRIT ET SIGNÉ, TANT PAR L'EMPLOYÉ QUE PAR LE DÉLÉGUÉ, LE SURINTENDANT DEVRA REMETTRE, AU DÉLÉGUÉ, DANS LES TROIS (3) JOURS OUVRABLES COMPLETS SUIVANTS, SA DÉCISION ÉCRITE. LE GRIEF DEVRA FAIRE RÉFÉRENCE AUX CLAUSES DE LA CONVENTION QUI SONT CENSÉES AVOIR ÉTÉ VIOLÉES, NON APPLIQUÉES OU ENCORE, MAL INTERPRÉTÉES, SANS QUE CELA AIT POUR EFFET DE LIMITER LE SYNDICAT À CES ARTICLES. À DÉFAUT DE SOLUTION, PASSER AU STADE NO. 2.

STADE NO. 2

ENTRE LE COMITÉ DES GRIEFS ET LE GÉRANT DE L'USINE ET/OU TOUTE PERSONNE DÉSIGNÉE PAR CELUI-CI

DANS LES TROIS (3) JOURS OUVRABLES QUI SUIVENT LA DÉCISION RENDUE AU STADE NO. 1. LE SYNDICAT SOUMETTRA LE GRIEF AU GÉRANT DE L'USINE PAR L'ENTREMISE DU COMITÉ DES GRIEFS. CE COMITÉ, S'IL LE JUGE À PROPOS, VERRA À CE QU'UN OFFICIER DU SYNDICAT SOIT PRÉSENT À CE STADE. APRÈS RÉCEPTION OFFICIELLE DU GRIEF ÉCRIT, LE GÉRANT D'USINE DEVRA RENDRE SA DÉCISION PAR ÉCRIT DANS UN DÉLAI N'EXCÉDANT PAS CINQ (5) JOURS OUVRABLES COMPLETS.

STADE NO. 3

À DÉFAUT D'UNE SOLUTION VALABLE AU STADE NO. 2, D'UN GRIEF DÉCOULANT D'UNE INTERPRÉTATION, D'UNE VIOLATION DE LA PRÉSENTE CONVENTION, CE GRIEF POURRA ALORS ÊTRE PORTÉ À L'ARBITRAGE, CONFORMÉMENT AUX DISPOSITIONS DE L'ARTICLE 6.10. SI AUCUN AVIS ÉCRIT DEMANDANT L'ARBITRAGE N'EST REÇU DANS LES DOUZE (12) JOURS OUVRABLES SUIVANTS LA DÉCISION RENDUE AU STADE NO. 2, LE GRIEF SERA CONSIDÉRÉ RÉGLÉ OU ABANDONNÉ.

- 6.03 À N'IMPORTE QUELLE ÉTAPE DE LA PROCÉDURE DES GRIEFS, Y COMPRIS L'ARBITRAGE, LES PARTIES EN PRÉSENCE POURRONT ÊTRE ASSISTÉES DE OU DES EMPLOYÉS INTÉRESSÉS AINSI QUE DES TÉMOINS NÉCESSAIRES. LA COMPAGNIE POURRA PRENDRE TOUTES LES DISPOSITIONS RAISONNABLES AFIN DE PERMETTRE AU CONSEIL D'ARBITRAGE D'AVOIR ACCÈS À L'USINE ET DE SE RENDRE COMPTE DES OPÉRATIONS LITIGIEUSES.
- 6.04 ON NE TIENDRA PAS COMPTE DES SAMEDIS, DES DIMANCHES ET DES CONGÉS STATUTAIRES LORSQU'IL S'AGIRA D'ÉTABLIR LE DÉLAI À L'INTÉRIEUR DUQUEL ON DOIT PROCÉDER OU COMPLÉTER CHACUNE DES ÉTAPES DE LA PROCÉDURE DE GRIEFS OU ENCORE DE L'ARTICLE 6.10. TOUTES ET CHACUNE DES LIMITES DE TEMPS ÉTABLIES DANS CES DEUX (2) ARTICLES PEUVENT ÊTRE PROLONGÉES APRÈS ENTENTE ENTRE LA COMPAGNIE ET LE SYNDICAT.

- 6.05 TOUTE DÉCISION ÉCRITE INTERVENUE ENTRE LA COMPAGNIE ET LES REPRÉSENTANTS SYNDICAUX SERA DÉFINITIVE ET EXÉCUTOIRE. ELLE LIERA LA COMPAGNIE, LE SYNDICAT, AINSI QUE LE OU LES EMPLOYÉS CONCERNÉS.
- 6.06 APRÈS PRÉSENTATION AU SURINTENDANT, LA NATURE DU GRIEF NE POURRA PLUS EN ÊTRE CHANGÉE. LE SYNDICAT POURRA SE SERVIR DE TOUS LES ARTICLES ET PROVISIONS DE LA CONVENTION COLLECTIVE POUR LA DÉFENSE D'UN GRIEF LORS DES ÉTAPES DE GRIEF AINSI QU'À L'ARBITRAGE.
- 6.07 LE SYNDICAT NE CONTESTERA PAS LE CONGÉDIEMENT, LA SUSPENSION D'UN EMPLOYÉ DURANT SA PÉRIODE DE PROBATION. UN TEL CONGÉDIEMENT OU SUSPENSION NE POURRA NON PLUS FAIRE L'OBJET D'UN GRIEF.
- 6.08 SUJET AU CAS D'EXCEPTION PRÉVU AU PARAGRAPHE 6.07, SI LA PRÉTENTION D'UN EMPLOYÉ FAIT QU'IL A ÉTÉ CONGÉDIÉ OU SUSPENDU INJUSTEMENT, SERA TRAITÉE COMME UN GRIEF, SI UNE DÉCLARATION ÉCRITE DE TEL GRIEF EST REMISE AU REPRÉSENTANT APPROPRIÉ DE LA COMPAGNIE, DANS LES QUATRES (4) JOURS OUVRABLES QUI SUIVENT LA DATE OÙ L'EMPLOYÉ A ÉTÉ AVISÉ DE CONGÉDIEMENT OU DE SA SUSPENSION. S'IL EST PROUVÉ, APRÈS ENQUÊTE SOUS LA PROCÉDURE DES GRIEFS OU À L'ARBITRAGE, QUE L'EMPLOYÉ A ÉTÉ CONGÉDIÉ OU SUSPENDU INJUSTEMENT, IL SERA RÉ-INTÉGRÉ DANS SES FONCTIONS SANS PERTE D'AN-

CIENNETÉ ET DE SALAIRE.

6.09 IL EST ENTENDU QUE, DANS TOUS LES CAS DE CONGÉDIEMENT, LA COMPAGNIE AVISERA LE SYNDICAT LE JOUR MÊME ET PAR ÉCRIT.

6.10 ARBITRAGE

À MOINS D'UNE RÉPONSE OU D'UN RÈGLEMENT SATISFAISANT, L'UNE OU L'AUTRE DES PARTIES PEUT DEMANDER QUE CE GRIEF SOIT SOUMIS À L'ARBITRAGE.

- A. CETTE REQUÊTE DEVRA ÊTRE SOUMISE PAR ÉCRIT À L'AUTRE PARTIE, PAR LA REQUÉRANTE, DANS LES DIX (10) JOURS OUVRABLES DE LA DATE DE RÉCEPTION DE LA DÉCISION RENDUE EN VERTU DE L'ÉPUISEMENT COMPLET DE LA PROCÉDURE PRÉVUE À L'ARTICLE 6. LA REQUÊTE DEVRA MENTIONNER LE NOM DE TROIS (3) ARBITRES POSSIBLES.
- B. DANS LES DIX (10) JOURS OUVRABLES QUI SUIVENT, L'AUTRE PARTIE DÉSIGNERA L'ARBITRE CHOISI PARMIS LES TROIS (3) SUGGÉRÉS OU EN SUGGÉRERA TROIS (3) AUTRES.
- C. SI L'ON NE PEUT PARVENIR À UNE ENTENTE DANS LES CINQ (5) JOURS OUVRABLES SUIVANTS QUANT AU CHOIX DE L'ARBITRE, L'UNE OU L'AUTRE DES PARTIES PEUT FAIRE UNE DEMANDE AU MINISTÈRE DU TRAVAIL AFIN QU'IL NOMME UN ARBITRE IMPARTIAL.
- D. LA DÉCISION DE L'ARBITRE SERA FINALE, LIERA LES DEUX (2) PARTIES ET DEVRA ÊTRE RENDU, SI POSSIBLE, DANS LES TRENTE (30)

JOURS À PARTIR DE LA DATE OÙ LE GRIEF LUI AURA ÉTÉ SOUMIS.

E. L'ARBITRE N'AURA PAS L'AUTORITÉ DE RENDRE TOUTE DÉCISION INCOMPATIBLE AVEC LES STIPULATIONS DE CETTE CONVENTION COLLECTIVE, NI NON PLUS D'ALTÉRER, MODIFIER OU AMENDER QUELQUE PARTIE QUE CE SOIT DE CETTE CONVENTION.

- 6.11 CHAQUE PARTIE DEVRA ASSUMER LE PAIEMENT DE SES FRAIS HONORAIRES ET DÉPENSES DE SES TÉMOINS ET REPRÉSENTANTS. LES HONORAIRES ET DÉPENSES DE L'ARBITRE SERONT PAYÉS À PART ÉGALE PAR LE SYNDICAT ET LA COMPAGNIE.
- 6.12 LES PARTIES POURRONT, À L'ÉGARD DE LEURS GRIEFS RESPECTIFS, SE SERVIR DE LA FORMULE D'ARBITRAGE ACCÉLÉRÉ, ET NI L'UNE, NI L'AUTRE DE CES PARTIES NE POURRA S'Y OBJECTER.
- 6.13 DANS LE CAS DE GRIEFS IDENTIQUES, DÉCOULANT DU MÊME ÉVÉNEMENT, LES EMPLOYÉS CONCERNÉS POURRONT SIGNER LA FORMULE DE GRIEF OU UNE FEUILLE ANNEXÉE AU GRIEF. ON PROCÈDERA, POUR CE GRIEF, DIRECTEMENT AU STADE NO. 2, ET SI UN ARRANGEMENT FINAL DU GRIEF N'EST PAS OBTENU AU STADE NO. 2, ALORS LE GRIEF POURRA ÊTRE RÉFÉRÉ À L'ARBITRAGE. LE SYNDICAT DEVRA SOUMETTRE LE GRIEF DANS LES SEPT (7) JOURS OUVRABLES COMPLETS QUI SUIVENT L'ÉVÉNEMENT. LE GÉRANT D'USINE DEVRA RENDRE SA DÉCISION PAR ÉCRIT DANS UN DÉLAI N'EXCÉDANT PAS HUIT

(8) JOURS OUVRABLES COMPLETS.

6.14 SI LES LIMITES DE TEMPS PRESCRITES DANS LES PROCÉDURES DE GRIEFS NE SONT PAS RESPECTÉES, PAR L'UNE OU L'AUTRE DES PARTIES, À MOINS D'ENTENTE MUTUELLE ÉCRITE, LE GRIEF SERA PERDU PAR LA PARTIE QUI N'A PAS RESPECTÉ LES DÉLAIS PRÉVUS.

ARTICLE 7 - DISCRIMINATION

7.01 LA COMPAGNIE ET LE SYNDICAT S'ENGAGENT À NE PRATIQUER AUCUNE DISCRIMINATION CONTRE UN EMPLOYÉ À CAUSE DE SA RACE, SON ÂGE, SA COULEUR, SON ORIGINE NATIONAL, SON SEXE, SON AFFILIATION POLITIQUE OU SON STATUT MARITAL. LA COMPAGNIE RECONNAÎT QU'IL NE DEVRA PAS SE PRATIQUER AUCUNE DISCRIMINATION CONTRE UN EMPLOYÉ À CAUSE D'ACTIVITÉS SYNDICALES LÉGALES ET CONFORME AUX PRÉSENTES.

7.02 À L'EXCEPTION DES ACTIVITÉS EN RAPPORT AVEC LA PROCÉDURE DES GRIEFS, RÉUNIONS AVEC LA DIRECTION ET AUTRES DÉJÀ PRÉVUS ET TEL QUE STIPULÉ DANS LA PRÉSENTE CONVENTION, IL EST CONVENU QU'IL N'Y AURA PAS D'AUTRES ACTIVITÉS SYNDICALES, NI ASSEMBLÉES DES EMPLOYÉS SUR LES PROPRIÉTÉS DE LA COMPAGNIE EN AUCUN TEMPS, À MOINS QUE LA COMPAGNIE N'AIT DONNÉ SON CONSENTEMENT PAR L'ENTREMISE DU GÉRANT D'USINE OU DE SON REPRÉSENTANT.

ARTICLE 8 - DISCIPLINE

- 8.01 TOUTE MESURE DISCIPLINAIRE PRISE CONTRE UN EMPLOYÉ NE POURRA PAS ÊTRE UTILISÉE CONTRE CELUI-CI APRÈS SIX (6) MOIS DANS LE CAS D'UN AVERTISSEMENT ÉCRIT, ET APRÈS DOUZE (12) MOIS DANS LE CAS D'UNE SUSPENSION.
- 8.02 TOUTE ACTION DISCIPLINAIRE PRISE CONTRE UN EMPLOYÉ SERA REMISE PAR ÉCRIT À L'EMPLOYÉ AVEC UNE COPIE POUR LE SYNDICAT.

ARTICLE 9 - SALAIRES

- 9.01 LA COMPAGNIE CONVIENT DE PAYER, ET, LE SYNDICAT CONVIENT D'ACCEPTER, POUR LA DURÉE DE LA PRÉSENTE CONVENTION, L'ÉCHELLE DES SALAIRES EN VIGUEUR À PARTIR DU 15 JANVIER 1983 AU 14 JANVIER 1985, LAQUELLE FORME PARTIE INTÉGRANTE DE LA PRÉSENTE CONVENTION ET IDENTIFIÉE COMME ANNEXE "A".
- 9.02 QUAND UN EMPLOYÉ PAYÉ À L'HEURE EST ASSIGNÉ À UNE OCCUPATION COMPORTANT UN TAUX PLUS ÉLEVÉ QUE CELUI DE SON OCCUPATION RÉGULIÈRE, IL LUI SERA PAYÉ LE TAUX PLUS ÉLEVÉ ET CE, POUR LE NOMBRE D'HEURES TRAVAILLÉES À CETTE OCCUPATION. DANS LE CAS INVERSE, S'IL EST NÉCESSAIRE D'ASSIGNER TEMPORAIREMENT UN EMPLOYÉ À UNE OCCUPATION COMPORTANT UN TAUX PLUS BAS, IL LUI SERA PAYÉ SON TAUX RÉGULIER, À MOINS QU'IL NE S'AGISSE D'UN CHANGEMENT VISANT À ACCOMMODER L'EMPLOYÉ LUI-MÊME, OU

SUITE À UNE RÉDUCTION DES EFFECTIFS DÉPASSANT TRENTE (30) JOURS DE TRAVAIL. DANS CE DERNIER CAS, IL RECEVRA LE TAUX DE SA NOUVELLE OCCUPATION À COMPTER DE LA TRENTE ET UNIÈME (31IÈME) JOURNÉE DE TRAVAIL.

- 9.03 À PARTIR DE LA MISE EN APPLICATION DE LA PRÉSENTE CONVENTION COLLECTIVE, LES CHÈQUES DE PAIE SERONT DISTRIBUÉS CHAQUE SEMAINE À LA SORTIE DES EMPLOYÉS, À LA FIN DE LEUR ÉQUIPE RÉGULIÈRE DE TRAVAIL, DE LA FAÇON SUIVANTE:
- A. POUR L'ÉQUIPE DE SEIZE (16) HEURES À VINGT-QUATRE (24) HEURES; LE MERCREDI SOIR, À LA SORTIE DE L'USINE, À VINGT-TROIS HEURES CINQUANTE CINQ (23:55).
 - B. LE JEUDI MATIN, POUR LES EMPLOYÉS DE LA FACTION DE MINUIT (00:00) À HUIT (8) HEURES, À SEPT HEURES CINQUANTE CINQ (07:55).
 - C. POUR LES EMPLOYÉS DE HUIT (8) HEURES À SEIZE (16) HEURES, LE JEUDI, À QUINZE HEURES CINQUANTE CINQ (15:55), EN SORTANT DE L'USINE.

- 9.04 SI, À LA DEMANDE DE LA COMPAGNIE, DES EMPLOYÉS QUI, POUR ASSISTER À DES RÉUNIONS DOIVENT SE DÉPLACER TANT À L'ALLER QU'AU RETOUR, EN DEHORS DE LEURS HEURES RÉGULIÈRES DE TRAVAIL, ILS RECEVRONT EN GUISE DE COMPENSATION, UNE (1) HEURE DE PLUS QUE LA DURÉE DE LA RÉUNION. CEUX QUI SERONT DÉJÀ SUR LES LIEUX OU QUI Y RESTERONT PAR LA SUITE SERONT RÉMUNÉRÉS COMME S'IL S'AGISSAIT D'UN PROLONGEMENT DE LEURS HEURES DE TRAVAIL. IL EST

ENTENDU QUE CES HEURES SERONT RÉMUNÉRÉES AU TAUX RÉGULIER DE L'EMPLOYÉ ET N'ENTRERONT PAS DANS LE CALCUL DES HEURES DE TRAVAIL DE LA SEMAINE.

- 9.05 LES EMPLOYÉS TRAVAILLANT SUR LA FACTION DU SOIR (SEIZE (16) HEURES À VINGT-QUATRE (24) HEURES) RECEVRONT UNE PRIME DE \$0.20 L'HEURE. L'ÉQUIPE TRAVAILLANT SUR LA FACTION DE NUIT (ZÉRO (0) HEURE À HUIT (8) HEURES) RECEVRA UNE PRIME DE \$0.35 L'HEURE.

ARTICLE 10 - HEURES DE TRAVAIL & TEMPS SUPPLEMENTAIRE

- 10.01 POUR TOUS LES EMPLOYÉS DE L'UNITÉ DE NÉGOCIATION, LA JOURNÉE RÉGULIÈRE DE TRAVAIL SERA DE HUIT (8) HEURES, ET LA SEMAINE RÉGULIÈRE DE TRAVAIL SERA DE QUARANTE (40) HEURES, DU LUNDI ZÉRO (00:00) HEURE AU VENDREDI VINGT-QUATRE (24:00) HEURES. PAR CES DÉFINITIONS, LA COMPAGNIE NE S'ENGAGE AUCUNEMENT À FOURNIR DU TRAVAIL POUR CES HEURES.
- 10.02 POUR LES EMPLOYÉS SUR LES FACTIONS OÙ IL Y A CONTINUITÉ D'OPÉRATIONS, SUR UNE BASE DE VINGT-QUATRE (24) HEURES PAR JOUR, LES ÉQUIPES SE RELAIERONT DE LA FAÇON SUIVANTE:
- PREMIÈRE ÉQUIPE : 00 HEURE À 8 HEURES
 - DEUXIÈME ÉQUIPE : 8 HEURES À 16 HEURES
 - TROISIÈME ÉQUIPE : 16 HEURES À 24 HEURES
- POUR LES EMPLOYÉS AFFECTÉS AU TRAVAIL DE JOUR, SOIT LES MÉCANICIENS ET LE PERSONNEL D'EXPÉ-

DITION, LA JOURNÉE DE TRAVAIL DE HUIT (8) HEURES SERA ACCOMPLIE ENTRE HUIT (8) HEURES ET SEIZE (16) HEURES.

- 10.03 TOUT TRAVAIL EXÉCUTÉ À LA DEMANDE DE LA COMPAGNIE EN EXCÈS DES HUIT (8) HEURES CONSÉCUTIVES ET/OU EN EXCÈS DE QUARANTE (40) HEURES DANS UNE MÊME SEMAINE SERA RÉMUNÉRÉ AU TAUX DE TEMPS ET DEMI.
- 10.04 A. LES EMPLOYÉS TRAVAILLANT SUR LES ÉQUIPES DOIVENT ÊTRE PRÊTS À TRAVAILLER CINQ (5) MINUTES AVANT LE DÉBUT DE LEUR FACTION. UN EMPLOYÉ QUI NE SE VOIT PAS REMPLACÉ À L'HEURE DITE, DOIT AVISER SON SUPÉRIEUR IMMÉDIAT ET DEMEURER À SON POSTE ET CE, POUR UNE DURÉE MAXIMALE DE DEUX (2) HEURES À MOINS QUE L'EMPLOYÉ EN QUESTION AIT DES RAISONS VALABLES POUR S'ABSENTER OU QUE LE SUPÉRIEUR, LUI-MÊME, SOIT ABSENT. SI L'EMPLOYÉ PERD SON TRANSPORT COMMUNAUTAIRE À CAUSE DES DISPOSITIONS DE CET ARTICLE, LA COMPAGNIE DÉFRAIERA LE COÛT DU TAXI.
- B. SI UN EMPLOYÉ EST AFFECTÉ D'UNE SURCHARGE DE TRAVAIL TEL QUE LE TRAVAIL À LA FOIS D'UN OPÉRATEUR ET D'UN ASSISTANT, IL SERA PAYÉ À TEMPS ET DEMI POUR LES HEURES TRAVAILLÉES AINSI, S'IL A LA DISPONIBILITÉ OU LA CAPACITÉ DE LE FAIRE.
- 10.05 TOUT TRAVAIL EXÉCUTÉ LE DIMANCHE OU UN JOUR DE CONGÉ STATUTAIRE SERA RÉMUNÉRÉ AU TAUX DE

TEMPS ET DEMI POUR LES HEURES TRAVAILLÉES.

- 10.06 SI DU TEMPS SUPPLÉMENTAIRE EST EXIGÉ PAR LA COMPAGNIE, CELLE-CI S'EFFORCERA DE LE PARTAGER LE PLUS ÉQUITABLEMENT POSSIBLE PARMIS LES EMPLOYÉS AYANT LES QUALIFICATIONS ET L'HABILITÉ REQUISES ET S'ÉTANT DÉCLARÉS DÉSIREUX DE SE FAIRE.
- A. DANS LE TRAVAIL À TEMPS SUPPLÉMENTAIRE PRÉVISIBLE, UN AFFICHAGE SERA FAIT UNE FOIS PAR MOIS ET LES EMPLOYÉS AYANT PORTÉ LEURS NOMS SUR L'AFFICHAGE SERONT CHOISIS PAR ANCIENNETÉ D'USINE TOUJOURS SI CES MÊMES EMPLOYÉS ONT LES QUALIFICATIONS REQUISES PAR LA COMPAGNIE. LA COMPAGNIE S'ENGAGE À FOURNIR AU SYNDICAT UNE COPIE DE L'AFFICHAGE AINSI QU'UNE LISTE DES EMPLOYÉS CHOISIS. SI LA COMPAGNIE OMET VOLONTAIREMENT DE CÉDULER UN EMPLOYÉ AFIN D'EFFECTUER DU TEMPS SUPPLÉMENTAIRE QUAND SON TOUR SERA VENU, ELLE DEVRA VERSER À CE MÊME EMPLOYÉ UNE COMPENSATION ÉGALE À UNE JOURNÉE DE SALAIRE AU TAUX QU'IL AURAIT EFFECTIVEMENT OBTENU S'IL AVAIT ÉTÉ APPELÉ.
- B. DANS LE CAS D'UNE ABSENCE IMPRÉVUE; (À L'INTÉRIEUR D'UN DÉLAI DE DEUX (2) HEURES AVANT LE DÉBUT DE LA FACTION) LA COMPAGNIE OFFRIRA AUX EMPLOYÉS RÉGULIERS, QUALIFIÉS ET DÉSIREUX DE REMPLACER LES ABSENCES, LA POSSIBILITÉ DE COMBLER LE POSTE RENDU VACANT PAR L'ABSENCE. CES EMPLOYÉS SERONT RÉMUNÉRÉS À TEMPS ET DEMI

POUR TOUTES LES HEURES TRAVAILLÉES EN EX-
CÈS DES HUIT (8) HEURES CONSÉCUTIVES À LA
CONDITION QUE CES MÊMES EMPLOYÉS SOIENT
PRÉSENTS AU TRAVAIL SUR LEUR FACTION SUI-
VANTE, SELON L'HORAIRE RÉGULIER, SANS
QUOI ILS SERONT RÉMUNÉRÉS À TEMPS SIMPLE.

- C. LES EMPLOYÉS RÉGULIERS AURONT PRÉSÉANCE
SUR LES EMPLOYÉS À TEMPS PARTIEL POUR EF-
FECTUER DU TRAVAIL DE FIN DE SEMAINE, POUR-
VUE QU'ILS AIENT LES QUALIFICATIONS POUR
EFFECTUER LE TRAVAIL. UNE LISTE DE DISPO-
NIBILITÉ SERA REVISÉE TROIS (3) FOIS PAR
ANNÉE, POUR COUVRIR LES PÉRIODES DE JAN-
VIER À AVRIL, DE MAI À AOÛT, ET DE SEPTEM-
BRE À DÉCEMBRE.
- 10.07 A. LES EMPLOYÉS AURONT DROIT À DES PÉRIODES
DE REPOS PAYÉES TOTALISANT SOIXANTE (60)
MINUTES PAR FACTION DE HUIT (8) HEURES DE
TRAVAIL SOIT: TRENTE (30) MINUTES POUR
LE REPAS AINSI QUE DEUX (2) PÉRIODES DE
REPOS DE QUINZE (15) MINUTES CHACUNE. LES
EMPLOYÉS SE RELAIERONT SANS NUIRE À LA
PRODUCTIVITÉ SUIVANT UN HORAIRE ÉTABLI
PAR LA COMPAGNIE.
- B. APRÈS HUIT (8) HEURES DE TRAVAIL RÉGULIER,
SI L'EMPLOYÉ EST DEMANDÉ POUR FAIRE DEUX
(2) HEURES OU PLUS DE TEMPS SUPPLÉMENTAI-
RE, IL AURA DROIT À UNE PAUSE DE TRENTE
(30) MINUTES, APRÈS OU AVANT DE COMMENCER
SON TEMPS SUPPLÉMENTAIRE.
- 10.08 QUOIQUE L'ACCOMPLISSEMENT DU TRAVAIL SUPPLÉ-

MENTAIRE SOIT VOLONTAIRE EN GÉNÉRAL, LES EMPLOYÉS IMPLIQUÉS DEVRONT ACCOMPLIR LE TRAVAIL SUPPLÉMENTAIRE DANS LES CAS DE BRIS DE MACHINERIE IMPRÉVUS ET OÙ LA PRODUCTION SERA INTERROMPUE DANS UN DÉPARTEMENT.

- 10.09 LA COMPAGNIE FERA TOUT SON POSSIBLE POUR FACILITER LE BON RECRUTEMENT DU PERSONNEL À TEMPS PARTIEL, LE CHOIX ET L'ACCEPTATION DES CANDIDATS ÉTANT STRICTEMENT DE SON RESSORT. IL EST ENTENDU QUE CE PERSONNEL À TEMPS PARTIEL NE SERA UTILISÉ QUE POUR COMBLER LES HORAIRES DE TRAVAIL ET NON PAS POUR EFFECTUER DU TRAVAIL À TEMPS SUPPLÉMENTAIRE IMPRÉVU.
- 10.10 LA COMPAGNIE S'ENGAGE À NE PAS OFFRIR DE TRAVAIL AU PERSONNEL À TEMPS PARTIEL AVANT QUE LES EMPLOYÉS SYNDIQUÉS ET DE MÊME COMPÉTENCE N'AIENT ÉTÉ CHOISIS POUR TRAVAILLER QUARANTE (40) HEURES DANS UNE MÊME SEMAINE. IL EST ENTENDU QUE LES EMPLOYÉS SYNDIQUÉS DEVRONT RÉPONDRE AUX QUALIFICATIONS EXIGÉES ET ACCEPTER LE TAUX DE SALAIRE TEL QUE PRÉVU À L'ARTICLE 9.02.
- 10.11 SUITE À UNE ABSENCE PROLONGÉE (CINQ (5) JOURS OUVRABLES OU PLUS) D'UN EMPLOYÉ RÉGULIER, UN AUTRE EMPLOYÉ RÉGULIER QUI POSSÈDE LES QUALIFICATIONS ET QUI TRAVAILLE SUR LA MÊME ÉQUIPE POURRA DEMANDER UN TRANSFERT TEMPORAIRE AU POSTE À COMBLER SI CELUI-CI COMPORTE UN TAUX PLUS ÉLEVÉ QUE LE SIEN.

ARTICLE 11 - CONGES STATUTAIRES

- 11.01 LES EMPLOYÉS RÉGIS PAR CETTE CONVENTION BÉNÉFICIERONT DES JOURS DE FÊTES SUIVANTS:
- LE JOUR DE L'AN
 - LE DEUX JANVIER
 - LE VENDREDI SAINT
 - LE LUNDI DE PÂQUES
 - LA FÊTE DE DOLLARD DES ORMEAUX
 - LA FÊTE DE LA SAINT-JEAN-BAPTISTE
 - LA FÊTE DE LA CONFÉDÉRATION
 - LA FÊTE DU TRAVAIL
 - LA JOURNÉE DE L'ACTION DE GRÂCES
 - LA VEILLE DE NOËL
 - LE JOUR DE NOËL
 - LE VINGT-SIX DÉCEMBRE
 - LE TRENTE ET UN DÉCEMBRE
- 11.02 CES JOURNÉES SERONT PAYÉES AUX EMPLOYÉS SUR UNE BASE DE HUIT (8) HEURES À TEMPS RÉGULIER.
- 11.03 SI UN EMPLOYÉ EST APPELÉ À TRAVAILLER DURANT UNE OU PLUSIEURS DE CES JOURNÉES DE FÊTE, IL SERA RÉMUNÉRÉ À UN TAUX DE TEMPS ET DEMI, PLUS, LA RÉMUNÉRATION VERSÉE TELLE QUE PRÉVUE À L'ARTICLE PRÉCÉDENT.
- 11.04 POUR AVOIR DROIT À LA PAIE D'UN CONGÉ STATUTAIRE, IL EST ENTENDU QU'UN EMPLOYÉ DEVRA AVOIR TRAVAILLÉ LA PÉRIODE PRÉVUE POUR LUI ET SON ÉQUIPE, LE DERNIER JOUR OUVRABLE QUI PRÉCÈDE IMMÉDIATEMENT LE JOUR DE LA FÊTE, AINSI QUE LE PREMIER JOUR OUVRABLE QUI SUIT IMMÉDIA-

TEMENT CE MÊME JOUR DE CONGÉ. CEPENDANT, L'EMPLOYÉ NE PERDRA PAS SON DROIT AU CONGÉ DANS LES CAS SUIVANTS:

- S'IL A OBTENU UNE PERMISSION D'ABSENCE DE LA PART DE SON SUPÉRIEUR,
- S'IL EST EN CONGÉ AUTORISÉ, OU EN VACANCE, OU ENCORE S'IL PEUT JUSTIFIER À LA COMPAGNIE ET À SA SATISFACTION, QU'IL AVAIT UNE RAISON VALABLE DE S'ABSENTER,
- LORSQUE LE OU LES CONGÉS FÉRIÉS, TEL QUE MENTIONNÉ À L'ARTICLE 11.01, TOMBENT PENDANT UNE ABSENCE POUR MALADIE OU ACCIDENT DE TRAVAIL, LA COMPAGNIE VERSERA À L'EMPLOYÉ LA DIFFÉRENCE ENTRE LA PRESTATION DE L'ASSURANCE GROUPE OU CELLE DE LA C.S.S.T. ET LA RÉMUNÉRATION QU'IL AURAIT REÇU S'IL AVAIT ÉTÉ AU TRAVAIL.

11.05 SI UN JOUR DE FÊTE SURVIENT DURANT LA PÉRIODE DE VACANCES DE L'EMPLOYÉ, CELUI-CI RECEVRA EN PLUS DE SA PAIE RÉGULIÈRE, LA RÉMUNÉRATION DU CONGÉ EN QUESTION. LA COMPAGNIE ACCÈDE DE PLUS À LA DEMANDE DE L'EMPLOYÉ QUI DÉSIRERAIT PLUTÔT AJOUTER CETTE JOURNÉE À SA PÉRIODE DE VACANCES.

11.06 SI UN DES JOURS DE CONGÉ STATUTAIRE SURVIENT UN SAMEDI OU UN DIMANCHE, CE MÊME CONGÉ SERA PAYÉ SUIVANT L'ARTICLE 11.02 OU ENCORE, POURRA ÊTRE OBSERVÉ SOIT LE VENDREDI OU LE LUNDI DE LA FÊTE, APRÈS ENTENTE ENTRE LA COMPAGNIE ET LE SYNDICAT,

11.07 MOYENNANT UNE ENTENTE MUTUELLE ENTRE LA COM-

PAGNIE ET LE SYNDICAT, LES CONGÉS STATUTAIRES POURRONT ÊTRE DÉPLACÉS.

ARTICLE 12 - VACANCES

- 12.01 LES EMPLOYÉS QUI AURONT COMPLÉTÉ UNE (1) ANNÉE DE SERVICE CONTINU À LA COMPAGNIE, À LA DATE DU TRENTE ET UN (31) DÉCEMBRE DE CHAQUE ANNÉE, AURONT DROIT À DEUX (2) SEMAINES DE VACANCES PAYÉES SUR LA BASE DE QUATRE (4%) POUR-CENT DES GAINS DE L'ANNÉE DE CALENDRIER PRÉCÉDANT LEUR PÉRIODE DE VACANCES OU DE QUATRE-VINGT (80) HEURES DE TRAVAIL AU TAUX DE BASE.
- 12.02 A. LES EMPLOYÉS QUI AURONT COMPLÉTÉ CINQ (5) ANNÉES DE SERVICE DANS LES MÊMES CONDITIONS QU'ÉNONCÉES À L'ARTICLE 12.01, AURONT DROIT À TROIS (3) SEMAINES DE VACANCES PAYÉES, RÉMUNÉRÉES SUR UNE BASE DE SIX (6%) POUR-CENT DES GAINS DE L'ANNÉE DE CALENDRIER PRÉCÉDANT LEUR PÉRIODE DE VACANCES OU CENT VINGT (120) HEURES DE TRAVAIL AU TAUX DE BASE.
- B. LES EMPLOYÉS QUI AURONT COMPLÉTÉ DIX (10) ANNÉES DE SERVICE TOUJOURS SELON LES CONDITIONS ÉNUMÉRÉES À L'ARTICLE 12.01, AURONT DROIT À QUATRE (4) SEMAINES DE VACANCES PAYÉES, RÉMUNÉRÉES SUR UNE BASE DE HUIT (8%) POUR-CENT DES GAINS DE L'ANNÉE DE CALENDRIER PRÉCÉDANT LEUR PÉRIODE DE VACANCES OU DE CENT SOIXANTE (160) HEURES DE TRAVAIL AU TAUX DE BASE.

C. LES EMPLOYÉS QUI AURONT COMPLÉTÉ QUINZE (15) ANNÉES DE SERVICE DANS LES MÊMES CONDITIONS ÉNONCÉES À L'ARTICLE 12.01, AURONT DROIT À CINQ (5) SEMAINES DE VACANCES PAYÉES, RÉMUNÉRÉES SUR UNE BASE DE DIX (10%) POUR-CENT DES GAINS DE L'ANNÉE CALENDRIER PRÉCÉDANT LEUR PÉRIODE DE VACANCES OU DE DEUX CENTS (200) HEURES DE TRAVAIL AU TAUX DE BASE.

12.03 LES EMPLOYÉS QUI AURONT COMPLÉTÉ MOINS D'UNE (1) ANNÉE DE SERVICE AU TRENTE (30) AVRIL, AURONT DROIT À UNE PAIE DE VACANCES ÉQUIVALENTE À UN TAUX DE QUATRE (4%) POUR-CENT DE LEURS GAINS, À COMPTER DU DÉBUT DE LEUR EMPLOI JUSQU'AU TRENTE (30) AVRIL. CES EMPLOYÉS AURONT DONC DROIT À UNE JOURNÉE DE VACANCE PAYÉE PAR MOIS DE SERVICE ACCUMULÉ, JUSQU'À UN MAXIMUM DE DIX (10) JOURS. L'EMPLOYÉ QUI AURA CHOISI DE TOUCHER UNE PAIE DE VACANCES BASÉE SUR SES GAINS JUSQU'AU TRENTE (30) AVRIL DE L'ANNÉE EN COURS, À SA DEUXIÈME ANNÉE, IL RECEVRA QUATRE (4%) POUR-CENT DE SES GAINS DU PREMIER (1^{ER}) MAI AU TRENTE ET UN (31) DÉCEMBRE DE L'ANNÉE PRÉCÉDENTE.

12.04 LES EMPLOYÉS CHOISIRONT LEUR PÉRIODE DE VACANCES PAR DÉPARTEMENT. EN PRINCIPE, L'EMPLOYÉ QUI A LE PLUS D'ANCIENNETÉ D'USINE AURA LE PREMIER CHOIX DANS LE DÉPARTEMENT OÙ IL TRAVAILLE ET AINSI DE SUITE. DES TABLEAUX POUR LES DIVERS DÉPARTEMENTS SERONT

AFFICHÉS LE PREMIER (1er) AVRIL DE CHAQUE ANNÉE. LES VACANCES, UNE FOIS AFFICHÉES, NE POURRONT PLUS ÊTRE CHANGÉES, À MOINS D'ENTENTE ENTRE L'EMPLOYÉ, LE SYNDICAT ET LA COMPAGNIE.

- 12.05 LA COMPAGNIE SE RÉSERVE LE DROIT DE LIMITER LE NOMBRE D'EMPLOYÉS EN VACANCE SIMULTANÉMENT, DE MÊME QUE DE CONSENTIR À DES VACANCES SUPPLÉMENTAIRES ET NON RÉMUNÉRÉES À DES EMPLOYÉS N'Y AYANT PAS DROIT.
- 12.06 LA PAIE DE VACANCES SERA REMISE À L'EMPLOYÉ LA JOURNÉE DE SON DÉPART.
- 12.07 LA COMPAGNIE POURRA DÉTERMINER LA PÉRIODE DES VACANCES ANNUELLES DES EMPLOYÉS PAR UNE FERMETURE D'USINE OU DE DÉPARTEMENT DURANT LES TROIS DERNIÈRES SEMAINES DE JUILLET. TOUT EMPLOYÉ DONT LES VACANCES ANNUELLES EXCÉDERAIENT LA PÉRIODE DE FERMETURE D'USINE OU DE DÉPARTEMENT POURRA REPRENDRE SON TRAVAIL À LA RÉOUVERTURE OU CONTINUER LES VACANCES AUXQUELLES IL A DROIT POUR UNE PÉRIODE N'EXCÉDANT PAS TROIS (3) SEMAINES CONSÉCUTIVES INCLUANT LA PÉRIODE DE FERMETURE.

ARTICLE 13 - ANCIENNETÉ

- 13.01 A. UN EMPLOYÉ RÉGULIER SERA CONSIDÉRÉ COMME ÉTANT EN "PÉRIODE DE PROBATION" ET SON NOM NE SERA PAS INSCRIT SUR LA LISTE D'AN-

CIENNETÉ TANT QU'IL N'AURA PAS COMPLÉTÉ UN TOTAL DE QUARANTE CINQ (45) JOURS DE TRAVAIL À L'EMPLOI DE LA COMPAGNIE. À COMPTER DE CE MOMENT, SON DROIT D'ANCIENNETÉ COMMENCERA À COMPTER À LA DATE DE SON DERNIER EMBAUCHAGE. TOUTEFOIS, IL BÉNÉFICIERA DE TOUS CONGÉS STATUTAIRES APRÈS VINGT (20) JOURS DE TRAVAIL.

- B. LES EMPLOYÉS À TEMPS PARTIEL NE POURRONT BÉNÉFICIER DES DISPOSITIONS DE LA PRÉSENTE CONVENTION COLLECTIVE. ILS BÉNÉFICIERONT CEPENDANT DES TAUX HORAIRES EN VIGUEUR.

13.02 LORS DE LA SIGNATURE DE LA CONVENTION, LA COMPAGNIE FOURNIRA AU SYNDICAT UNE LISTE EN DUPLICATA DÉFINISSANT L'ANCIENNETÉ DES EMPLOYÉS RÉGIS PAR LA PRÉSENTE CONVENTION, LAQUELLE LISTE SERA RÉVISÉE TOUS LES TROIS (3) MOIS.

- 13.03
- A. DANS LES CAS D'ARRÊT TEMPORAIRE PROLONGÉ OU DÉFINITIF, LA COMPAGNIE CONSIDÉRERA D'ABORD L'ANCIENNETÉ D'USINE POURVU QUE L'EMPLOYÉ IMPLIQUÉ AIT LES QUALIFICATIONS REQUISES POUR ACCOMPLIR LE TRAVAIL QU'IL AURA CHOISI
 - B. UNE TELLE HABILITÉ SERA JUGÉE VALABLE LORSQUE L'EMPLOYÉ POURRA REMPLIR TOUTES LES EXIGENCES NORMALES DU TRAVAIL QU'IL A À EXÉCUTER DURANT LA PÉRIODE COMPRISE ENTRE LE VINGT-CINQUIÈME (25^E) ET LE TRENTIÈME (30^E) JOUR DE TRAVAIL À SON NOUVEAU POSTE.

13.04 DANS LE CAS D'ARRÊTS OU RALENTISSEMENTS TEMPORAIRES (MAXIMUM DEUX (2) SEMAINES), LES OPÉRATEURS ET ASSISTANTS-OPÉRATEURS AFFECTÉS PAR CES ARRÊTS DE PRODUCTION, AURONT DEUX CHOIX:

1. ATTENDRE DEUX (2) SEMAINES SANS SALAIRE AVANT DE SE PRÉVALOIR DE LEUR ANCIENNETÉ TEL QUE PRÉVU À L'ARTICLE 13.03
2. ALLER DÉPLACER IMMÉDIATEMENT À L'EMPAQUETAGE, LES DERNIÈRES PERSONNES EMBAUCHÉES.

SI LA PÉRIODE D'ARRÊT DEVAIT SE PROLONGER AU-DELÀ DES DEUX (2) SEMAINES PRÉVUES, LES EMPLOYÉS AYANT CHOISI D'ALLER TRAVAILLER À L'EMPAQUETAGE POURRONT À CE MOMENT SE PRÉVALOIR DE LEUR DROIT D'ANCIENNETÉ TEL QUE PRÉVU À L'ARTICLE 13.03.

13.05 DANS TOUS LES CAS DE PROMOTIONS OU DE DÉMOTIONS, LA COMPAGNIE PRENDRA D'ABORD EN CONSIDÉRATION L'ANCIENNETÉ D'USINE SUJETTE À L'HABILITÉ NORMALEMENT EXIGÉE DES EMPLOYÉS POUR REMPLIR LEURS NOUVELLES TÂCHES TELLES QUE DÉCRITES PAR LA "DÉFINITION DES TÂCHES".

A. DANS LES CAS DE MISES À PIED DÉFINITIVES ET PRÉVISIBLES, LA COMPAGNIE PRÉAVISERA, PAR AFFICHAGE, POUR UNE PÉRIODE MINIMALE DE:

- TROIS (3) SEMAINES, TOUT EMPLOYÉ AYANT DE UN (1) À TROIS (3) ANS D'ANCIENNETÉ.
- QUATRE (4) SEMAINES, TOUT EMPLOYÉ AYANT DE TROIS (3) À CINQ (5) ANS D'ANCIENNETÉ.

- CINQ (5) SEMAINES, TOUT EMPLOYÉ AYANT
CINQ (5) ANS ET PLUS D'ANCIENNETÉ.

- 13.06 DANS LES CAS DE NOUVEAUX EMPLOIS, D'EMPLOIS VACANTS, LA COMPAGNIE AFFICHERA IMMÉDIATEMENT LA OU LES DISPONIBILITÉS DE CES POSTES, PENDANT UNE PÉRIODE DE SOIXANTE-DOUZE (72) HEURES OUVRABLES EXCLUANT LES CONGÉS STATUTAIRES TEL QUE DÉCRIT À L'ARTICLE 11.01, ET LA COMPAGNIE FERA CONNAÎTRE SON CHOIX, DANS LES QUARANTE-HUIT (48) HEURES OUVRABLES SUIVANTS LA FIN DE LA PÉRIODE D'AFFICHAGE.
- A. UN EMPLOYÉ ABSENT POUR UNE PÉRIODE MAXIMALE DE TROIS (3) MOIS POURRA À SON RETOUR POSER SA CANDIDATURE POUR DES EMPLOIS QUI AURAIENT ÉTÉ AFFICHÉS DURANT CETTE PÉRIODE; LA COMPAGNIE COMMUNIQUERA AVEC L'EMPLOYÉ ABSENT DANS LA MESURE DU POSSIBLE DANS LE BUT DE L'INFORMER DU POSTE OUVERT POUR EN CONNAÎTRE SON INTÉRÊSSEMENT.
- B. LA COMPAGNIE AFFICHERA LA LISTE DE TOUS LES POSTES QUI ONT ÉTÉ DISPONIBLES ENTRE LE PREMIER (1ER) MAI ET LE PREMIER (1ER) SEPTEMBRE DE LA MÊME ANNÉE. LA DITE LISTE DEVRA ÊTRE AFFICHÉE À COMPTER DU PREMIER (1ER) MAI.
- 13.07 À LA SUITE D'UNE PROMOTION, TRANSFERT, ASSI-
GNATION, ETC..., L'EMPLOYÉ NE SERA CONSIDÉRÉ
COMME PERMANENT À CE NOUVEAU POSTE, QU'APRÈS
UNE PÉRIODE DE TRENTE (30) JOURS DE TRAVAIL.
DANS TOUS LES CAS OU LA RÉMUNÉRATION À CE

NOUVEAU POSTE EST PLUS ÉLEVÉE, L'EMPLOYÉ DEVIENDRA ÉLIGIBLE À CE NOUVEAU TAUX DE RÉMUNÉRATION DÈS L'ASSUMATION DE SES NOUVELLES FONCTIONS.

13.08 DANS LES CAS DE RAPPEL DES EMPLOYÉS À LA SUITE D'UNE MISE À PIED PROLONGÉE, ILS SERONT APPELÉS DANS L'ORDRE INVERSE DE LEUR MISE À PIED, SUJET TOUTEFOIS À LA CLAUSE 13.04. CE RAPPEL SERA FAIT PAR LA COMPAGNIE, PAR ÉCRIT, À LA DERNIÈRE ADRESSE CONNUE DU OU DES EMPLOYÉS CONCERNÉS.

13.09 L'EMPLOYÉ PERD SON DROIT D'ANCIENNETÉ DANS LES CAS SUIVANTS:

- A. DÉMISSION VOLONTAIRE.
- B. CONGÉDIEMENT SANS RÉINTÉGRATION EN VERTU D'UN RÈGLEMENT DU GRIEF.
- C. MANQUE DE RETOUR AU TRAVAIL SUITE À UNE MISE À PIED OU À UNE PERMISSION D'ABSENCE ET CE, DANS LES SEPT (7) JOURS OUVRABLES DE LA MISE À LA POSTE D'UNE LETTRE RECOMMANDÉE ET ENVOYÉE À LA DERNIÈRE ADRESSE CONNUE DE L'EMPLOYÉ. ENTENDU QUE LA COMPAGNIE AURA, DE PLUS, TENTÉ DE REJOINDRE L'EMPLOYÉ CONCERNÉ PAR TÉLÉPHONE.
- D. SUITE À UNE MISE À PIED, LORSQUE L'EMPLOYÉ N'A PAS ÉTÉ RAPPELÉ AU TRAVAIL EN DEÇÀ D'UNE PÉRIODE DE DOUZE (12) MOIS.
- E. S'IL EST ABSENT SANS PERMISSION POUR UNE PÉRIODE DE TROIS (3) JOURS OUVRABLES CONSÉCUTIFS, SANS DONNER D'AVIS À LA COMPAGNIE SAUF SI DANS UN DÉLAI ADDITIONNEL DE

QUINZE (15) JOURS, IL EST EN MESURE DE DÉMONTRER QU'IL LUI ÉTAIT IMPOSSIBLE D'AVISER LA COMPAGNIE. ON CONSIDÉRERA ALORS QU'IL A VOLONTAIREMENT QUITTÉ SON EMPLOI.

- 13.10 SI UN EMPLOYÉ A ÉTÉ ABSENT À CAUSE DE MALADIE OU D'ACCIDENT NON OCCUPATIONNEL, IL DEVRA, SUR DEMANDE, FOURNIR UNE PREUVE À LA COMPAGNIE QU'IL A ÉTÉ INCAPABLE D'ACCOMPLIR SA TÂCHE RÉGULIÈREMENT À CAUSE DE MALADIE OU D'ACCIDENT.
- 13.11 DANS LE CAS DE MATERNITÉ, LA COMPAGNIE ACCORDERA AUX EMPLOYÉS FÉMININS QUI EN EXPRIMENT LE DÉsir, UNE AUTORISATION DE S'ABSENTER SANS PAIE, N'EXCÉDANT PAS SEPT (7) MOIS, ENTENDU QUE L'ANCIENNETÉ NE SERA PAS INTERROMPUE DURANT CETTE PÉRIODE ET QUE CETTE PERSONNE SERA RÉINTÉGRÉE AU POSTE LAISSÉ À SON DÉPART.
- 13.12 D'AUTRES AUTORISATIONS DE S'ABSENTER POURRONT ÊTRE ACCORDÉES, SANS PAIE, POURVU QUE L'EMPLOYÉ CONCERNÉ EN FASSE LA DEMANDE PAR ÉCRIT AU GÉRANT D'USINE. L'EMPLOYÉ QUI OBTIENDRAIT UNE AUTORISATION DE S'ABSENTER SOUS DE FAUSSES REPRÉSENTATIONS SERA PASSIBLE DE MESURES DISCIPLINAIRES.
- 13.13 UN EMPLOYÉ CONSERVERA SON ANCIENNETÉ DANS LES CONDITIONS SUIVANTES:
- A. LORSQU'IL AURA OBTENU UNE AUTORISATION DE S'ABSENTER DE LA COMPAGNIE POUR UNE PÉRIO-

DE DÉFINIE.

- B. PENDANT LES SIX (6) PREMIERS MOIS DE SA NOMINATION À UN POSTE DE CONTREMAÎTRE OU À TOUT AUTRE POSTE EXCLU DE L'UNITÉ D'ACCREDITATION.
- C. SI UN EMPLOYÉ EST ÉLU OU NOMMÉ REPRÉSENTANT SALARIÉ DU SYNDICAT INTERNATIONAL DES TRAVAILLEURS DU BOIS D'AMÉRIQUE ET SI SON ABSENCE N'EXCÈDE PAS VINGT-QUATRE (24) MOIS.

13.14 UN EMPLOYÉ EN CONGÉ DE MALADIE SANS DATE PRÉCISE DE RETOUR, DOIT AVISER LA COMPAGNIE DE SA DATE DE RETOUR AU MOINS VINGT-QUATRE (24) HEURES À L'AVANCE.

ARTICLE 14 - TABLEAU D'AFFICHAGE

14.01 LA COMPAGNIE CONVIENT DE LAISSER AU SYNDICAT, L'USAGE D'UN TABLEAU D'AFFICHAGE DANS UN ENDROIT BIEN EN VUE, POURVU QUE LES AFFICHES AIENT REÇU, PRÉALABLEMENT, L'APPROBATION DE LA COMPAGNIE, SOIT PAR L'ENTREMISE DE SON GÉRANT OU DE TOUT AUTRE PERSONNE, DÉLÉGUÉE PAR CELUI-CI.

ARTICLE 15 - SANTE ET SECURITE

15.01 LA COMPAGNIE PRENDRA DES MESURES AFIN D'ASSUMER LA SÉCURITÉ ET PROTÉGER LA SANTÉ DE SES EMPLOYÉS DURANT LES HEURES DE TRAVAIL, EN SE CONFORMANT À LA LOI DE LA SÉCURITÉ ET DE LA

SANTÉ.

- 15.02 LE COMITÉ DE SÉCURITÉ ÉTUDIERA LES QUESTIONS PERTINENTES À LA SÉCURITÉ, À LA SANTÉ AINSI QU'AU BIEN-ÊTRE DES EMPLOYÉS. LE COMITÉ SERA FORMÉ DE TROIS (3) REPRÉSENTANTS DE LA COMPAGNIE AINSI QUE DE TROIS (3) MEMBRES CHOISIS PAR LE SYNDICAT, C'EST-À-DIRE UN (1) REPRÉSENTANT PAR ÉQUIPE.
- 15.03 CE COMITÉ SE RÉUNIRA UNE FOIS PAR MOIS À DATE DÉTERMINÉE PAR ENTENTE MUTUELLE DES PARTIES. LES MEMBRES SYNDIQUÉS DE CE COMITÉ SERONT PAYÉS À LEUR TAUX HORAIRE RÉGULIER À TEMPS SIMPLE, SANS TEMPS SUPPLÉMENTAIRE, POUR TOUT LE TEMPS EFFECTIVEMENT PASSÉ EN RÉUNION AVEC LES MEMBRES DE LA PARTIE PATRONALE. CES HEURES N'ENTRERONT PAS DANS LE CALCUL DES HEURES DE TRAVAIL RÉGULIER DE LA SEMAINE. LE COMITÉ DE SÉCURITÉ FERA PARVENIR AU SYNDICAT UNE COPIE DU RAPPORT DE CHACUNE DE SES RÉUNIONS.
- 15.04 IL EST ENTENDU QUE LES EMPLOYÉS SONT DANS L'OBLIGATION DE FAIRE RAPPORT DE TOUS ACCIDENTS AUX AUTORITÉS RESPONSABLES.
- 15.05 LA COMPAGNIE CONVIENT DE FOURNIR ET DE RENOUVELER LE MATÉRIEL DE SÉCURITÉ NÉCESSAIRE AUX EMPLOYÉS POUR ACCOMPLIR LEUR TÂCHE, SELON LES DÉCISIONS DU COMITÉ DE SÉCURITÉ.

ARTICLE 16 - ALLOCATION MINIMUM

- 16.01 TOUT EMPLOYÉ QUI SE PRÉSENTE AU TRAVAIL POUR SA FACTION RÉGULIÈRE OU AYANT COMMENCÉ SA FACTION, SUIVANT L'HORAIRE DE TRAVAIL SANS AVOIR ÉTÉ PRÉVENU AU PRÉALABLE DE NE PAS LE FAIRE, AURA LE DROIT À L'ÉQUIVALENT DE HUIT (8) HEURES À SON TAUX RÉGULIER À CONDITION TOUTEFOIS QUE CET EMPLOYÉ ACCOMPLISSE TOUT AUTRE TRAVAIL DISPONIBLE AUQUEL IL POURRA ÊTRE ASSIGNÉ, S'IL EN EST REQUIS PAR LA COMPAGNIE, OU, AU CHOIX DE LA PARTIE PATRONALE IL POURRA RECEVOIR UNE COMPENSATION DE QUATRE (4) HEURES À SON TAUX RÉGULIER. ADVENANT QUE L'OUVRIER REFUSE LE TRAVAIL QUI LUI SERAIT ASSIGNÉ, AUCUNE COMPENSATION SALARIALE OU AUTRE NE SERA EXIGIBLE PAR CE MÊME OUVRIER.
- 16.02 TOUT EMPLOYÉ QUI, À LA DEMANDE DE LA COMPAGNIE, DOIT SE PRÉSENTER AU TRAVAIL EN DEHORS DES HEURES RÉGULIÈRES DE SA FACTION, AURA DROIT À UNE PAIE MINIMUM D'APPEL ÉQUIVALENTE À QUATRE (4) HEURES DE TRAVAIL RÉMUNÉRÉES À SON TAUX RÉGULIER OU, À TEMPS ET DEMI POUR LES HEURES EFFECTIVEMENT TRAVAILLÉES SUIVANT LE MODE QUI LUI SERA LE PLUS FAVORABLE.
- A. DANS LE CAS D'UN APPEL SOIT LE SAMEDI, LE DIMANCHE OU, LORS D'UN CONGÉ STATUTAIRE, LA PRIME MINIMUM D'APPEL SERA DE QUATRE (4) HEURES RÉMUNÉRÉES À TEMPS DOUBLE PLUS LA FÊTE ASSUJETTIE A L'ARTICLE 11.04.

- B. TOUTE PERSONNE QUI VIENDRA À L'USINE EN RÉPONSE À UN APPEL DE SERVICE ENTRE ZÉRO (00:00) HEURE ET SIX (6:00) HEURES AURA DROIT À SIX (6) HEURES DE REPOS À LA TERMINAISON DU TRAVAIL DÉTERMINÉ PAR L'APPEL DE SERVICE. ENTENDU QUE, LA PORTION DE CES SIX (6) HEURES DE REPOS QUI EMPIÈTE SUR SON HORAIRE NORMAL DE TRAVAIL LUI SERA PAYÉE AU TAUX DE TEMPS RÉGULIER JUSQU'À UN MAXIMUM DE QUATRE (4) HEURES.

ARTICLE 17 - CONGES DANS LE CAS DE DEUIL

- 17.01 A. LES EMPLOYÉS RÉGULIERS QUI AURONT COMPLÉTÉ VINGT (20) JOURS DE TRAVAIL AU SERVICE DE LA COMPAGNIE, EN CAS DE DÉCÈS D'UN PROCHE PARENT, À SAVOIR:

- PÈRE/MÈRE, ÉPOUX/ÉPOUSE, OU CONJOINT VIVANT SOUS LE MÊME TOIT, ENFANT, FRÈRE/SOEUR, BEAU-FRÈRE/BELLE-SOEUR, BEAU-PÈRE/BELLE-MÈRE, GRAND-PÈRE/GRAND-MÈRE ET CEUX DU CONJOINT VIVANT SOUS LE MÊME TOIT,

POURRONT OBTENIR UNE PERMISSION D'ABSENCE AVEC RÉMUNÉRATION AU TAUX RÉGULIER ALLANT JUSQU'À TROIS (3) JOURS CONSÉCUTIFS, POURVU QUE CES JOURS D'ABSENCE FASSENT PARTIES D'UNE PÉRIODE DURANT LAQUELLE L'EMPLOYÉ AIT NORMALEMENT ÉTÉ AU TRAVAIL ET CE, ENTRE LA DATE DU DÉCÈS ET CELLE DES FUNÉRAILLES.

POUR AVOIR CETTE PERMISSION D'ABSENCE,

L'EMPLOYÉ NE DOIT PAS DÉJÀ ÊTRE ABSENT DE SON TRAVAIL POUR CAUSE DE MALADIE, ACCIDENT, CONGÉ, VACANCES, GROSSESSE OU MISE À PIED.

B. SI L'EMPLOYÉ NE PEUT PAS ASSISTER AUX FUNÉRAILLES, UNE COMPENSATION D'UNE JOURNÉE LUI SERA PAYÉE.

17.02 CHACUN DES JOURS COUVERT PAR UNE PERMISSION D'ABSENCE SERA RÉMUNÉRÉ SUR LA BASE DE HUIT (8) HEURES PAR JOUR ET COMPORTE L'OBLIGATION, SI TEL EST LE DÉSIR DE LA COMPAGNIE, POUR L'EMPLOYÉ DE PROUVER LE DÉCÈS AINSI QUE LE LIEN DE PARENTÉ.

17.03 SI UN DE CES JOURS TOMBE DURANT LES JOURS DE CONGÉ DE L'EMPLOYÉ, IL POURRA PRENDRE CES JOURS DE CONGÉ POUR DEUIL EN DEDANS D'UNE PÉRIODE DE SEPT (7) JOURS QUI SUIVENT LA DATE DU DÉCÈS.

ARTICLE 18 - ASSURANCE

18.01 AU COURS DE LA DURÉE DE LA PRÉSENTE CONVENTION, LA COMPAGNIE MAINTIENDRA UN PLAN D'ASSURANCE COLLECTIVE EN VIGUEUR. LE COÛT DE CE PLAN SERA DÉFRAYÉ À PART ÉGALE ENTRE LA COMPAGNIE ET LES EMPLOYÉS. S'IL DEVAIT Y AVOIR UNE AUGMENTATION DU COÛT DE CE PLAN, LA COMPAGNIE CONVIENT D'EN INFORMER LE SYNDICAT ET DE LUI FOURNIR LES PIÈCES JUSTIFICATIVES. FAISANT PARTIE DES ANNEXES, L'ÉCHELLE DES BÉ-

NÉFICES DÉRIVÉS DU NOUVEAU PLAN D'ASSURANCE
SERA INTÉGRÉE À LA PRÉSENTE CONVENTION.

18.02 ASSURANCE-GROUPE

ASSURANCE-VIE (AVANTAGES ET COÛTS)

	<u>MONTANT</u>	<u>COÛT/MOIS</u>
VIE	\$10,000.	\$1.10
MORT ACCIDENTELLE ET PERTE DE MEMBRES (AS- SURANCE-VIE ADDITION- NELLE POUR DÉPENDANTS: \$0.39 PAR MOIS)	\$10,000.	\$0.39

COMPENSATION HEBDOMADAIRE

66 2/3% DU TAUX HORAIRE
RÉGULIER D'UN EMPLOYÉ,
JUSQU'À UN MAXIMUM HEB-
DOMADAIRE DE \$300.00.

\$300. \$5.18

CETTE SOMME EST PAYABLE
À COMPTER DE LA PREMIÈRE
JOURNÉE DE L'ACCIDENT ET
À COMPTER DE LA HUITIÈME
JOURNÉE DE MALADIE. CES
AVANTAGES S'ÉTENDENT SUR
UNE PÉRIODE DE QUINZE SE-
MAINES.

COMPENSATION POUR INCAPACITÉ OU INVALIDITÉ

COMPENSATION MENSUELLE DE
66 2/3% DU TAUX HORAIRE
RÉGULIER D'UN EMPLOYÉ À

MONTANT COUT/MOIS

RAISON DE QUARANTE HEURES PAR SEMAINE ET CE, JUSQU'À UN MAXIMUM DE \$1,400.00. CETTE COMPENSATION EST PAYABLE JUSQU'À L'ÂGE DE 65 ANS MAIS SERA TOUTEFOIS RÉDUITE DE TOUTES PENSIONS OU COMPENSATIONS OU AUTRES AVANTAGES PERÇUS PAR CETTE MÊME PERSONNE SOUS UN RÉGIME DES PLANS DE PENSION SOIT DE LA PROVINCE DU QUÉBEC OU DU CANADA, SOIT DE LA COMMISSION DES ACCIDENTS DU TRAVAIL, ETC..., EXCLUANT DE PLUS LES BÉNÉFICES POUR DÉPENDANTS DE 18 ANS D'ÂGE ET MOINS. \$1,400. \$4.22*

"LE TAUX RÉGULIER DU REVENU", SIGNIFIE LA SEMAINE RÉGULIÈRE TELLE QUE MENTIONNÉE DANS LA CONVENTION AU TAUX HOORAIRE PERÇU PAR L'EMPLOYÉ CONCERNÉ À TEMPS RÉGULIER.

*LE MONTANT A ÉTÉ CALCULÉ EN ASSUMANT COMME BASE LE SALAIRE MOYEN DES SYNDIQUÉS, C'EST-À-DIRE \$7.78/HEURE, DE 1983.

	<u>COÛT/MOIS</u>
ASSURANCE MALADIE COMPLÉMENTAIRE	
COÛT PAR EMPLOYÉ	\$1.53
COÛT POUR DÉPENDANTS, S'IL Y A LIEU (COÛT PAR EMPLOYÉ)	\$4.71
(PRÉSENTEMENT NON INCLUS DANS LE CALCUL GLOBAL)	
MOYENNE MENSUELLE PAR EMPLOYE	\$12.42

18.03 AU COURS DE LA DURÉE DE LA PRÉSENTE CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL, LA COMPAGNIE ACCORDE CINQ (5) JOURNÉES DE MALADIE PAR ANNÉE, C'EST-À-DIRE S'ÉCHELONNANT DU QUINZE (15) DÉCEMBRE DE L'ANNÉE PRÉCÉDENTE AU QUINZE (15) DÉCEMBRE DE L'ANNÉE EN COURS. CES JOURNÉES, LORSQU'EFFECTIVEMENT PRISES PAR L'EMPLOYÉ DURANT LE COURS DE L'ANNÉE, SERONT RÉMUNÉRÉES DE LA FAÇON SUIVANTE: HUIT (8) HEURES PAR JOURNÉE D'ABSENCE, RÉMUNÉRÉES À SOIXANTE-QUINZE (75%) POUR-CENT DU TAUX RÉGULIER, OU QUATRE (4) HEURES PAR DEMIE-JOURNÉE D'ABSENCE RÉMUNÉRÉES À SOIXANTE-QUINZE (75%) POUR-CENT DU TAUX RÉGULIER DE LA PERSONNE ABSENTE POUR MALADIE.

18.04 IL EST ENTENDU PAR LES DEUX PARTIES QUE CES JOURNÉES NE SONT PAS CUMULATIVES D'ANNÉE EN ANNÉE.

ARTICLE 19 - AUTOMATISATION

- 19.01 AVANT TOUT CHANGEMENT DE TECHNOLOGIE OU L'INTRODUCTION D'UN PROCÉDÉ D'AUTOMATISATION QUELCONQUE, POUVANT RÉsulTER EN DES CHANGEMENTS SIGNIFICATIFS DANS LA DESCRIPTION DES TÂCHES D'UN OU DES EMPLOYÉS CONCERNÉS, LA COMPAGNIE AVISERA LE SYNDICAT DANS LE PLUS BREF DÉLAI POSSIBLE OU TRENTE (30) JOURS À L'AVANCE, SI POSSIBLE.
- ELLE NÉGOCIERA AVEC LE SYNDICAT DES CHANGEMENTS AINSI APPORTÉS AUX CONDITIONS DE TRAVAIL DES EMPLOYÉS CONCERNÉS ET APPORTERA LA CONSIDÉRATION NÉCESSAIRE ÉT LES MOYENS POUR FOURNIR DES OCCASIONS D'EMPLOI ALTERNATIF AU SEIN DE LA COMPAGNIE POUR TOUS LES EMPLOYÉS DÉPLACÉS ET TOUCHÉS PAR CES CHANGEMENTS.
- 19.02 DANS L'ÉVENTUALITÉ OÙ LA COMPAGNIE SERAIT INCAPABLE DE FOURNIR DES OCCASIONS D'EMPLOI À L'INTÉRIEUR DE SES RANGS, ET QUE CES MÊMES EMPLOYÉS DOIVENT ÊTRE LICENCIÉS SUITE AUX CONSÉQUENCES DIRECTES DE CES MÊMES CHANGEMENTS TECHNOLOGIQUES OU D'AUTOMATISATION, UNE INDEMNITÉ DE CESSATION D'EMPLOI SERA ALORS VERSÉE AUX EMPLOYÉS ÉLIGIBLES À RAISON DE:
- L'INDEMNITÉ DE QUARANTE (40) HEURES RÉMUNÉRÉES AU TAUX HORAIRE DE L'EMPLOYÉ POUR CHAQUE ANNÉE DE SERVICE À L'EMPLOI DE FIBRACAN INC.
- 19.03 SUITE À L'INTRODUCTION DE NOUVEL ÉQUIPEMENT, DE NOUVELLE TECHNIQUE, ETC..., SI DES TÂCHES NOUVELLES OU DES POSTES NOUVEAUX ÉTAIENT CRÉÉS ET NON PRÉSENTEMENT PRÉVUS À L'ÉCHELLE DES

SALAIRES, LA COMPAGNIE CONVIENT DE NÉGOCIER AVEC LA DIRECTION DU SYNDICAT LOCAL, EN VUE DE DÉFINIR UN TAUX VALABLE PROPORTIONNEL AUX TAUX DÉJÀ EXISTANTS DANS L'USINE POUR CES NOUVELLES TÂCHES. À DÉFAUT D'ENTENTE, LA PROCÉDURE D'ARBITRAGE DÉJÀ PRÉVUE DANS LA PRÉSENTE CONVENTION PRÉVAUDRA. UNE FOIS NÉGOCIÉ, LE TAUX SERA RÉTROACTIF À LA DATE OÙ LE POSTE A ÉTÉ CRÉÉ.

- 19.04 SI LA COMPAGNIE DÉCIDE D'AJOUTER DES MACHINES OU D'AUGMENTER LE VOLUME DE PRODUCTION, TOUT CHANGEMENT RELATIF AUX CONDITIONS DE TRAVAIL DES EMPLOYÉS AFFECTÉS DEVRA ÊTRE NÉGOCIÉ AVEC LE SYNDICAT ET DANS LE CAS OU LES PARTIES NE POURRAIENT S'ENTENDRE SUR LA QUESTION DES TAUX, LE CAS POURRA ÊTRE SOUMIS À L'ARBITRAGE.

ARTICLE 20 - CORRESPONDANCE

- 20.01 EXCEPTÉ DANS LES CAS OU IL EST PRÉVU DIFFÉREMENT, LES COMMUNICATIONS OFFICIELLES, SOUS FORME DE CORRESPONDANCE ENTRE LA COMPAGNIE ET LE SYNDICAT, DEVRAIENT ÊTRE ADRESSÉES SOUS PLI RECOMMANDÉ, AUX ADRESSES OFFICIELLES SUIVANTES, À SAVOIR:

FIBRACAN INC.
1890 BOUL. FORTIN,
C.P. 420, SUCC. ST-MARTIN,
LAVAL, QUÉBEC.
H7S 1N9 TÉL.: 334-5320

SYNDICAT INTERNATIONAL DES
TRAVAILLEURS DU BOIS D'AMERIQUE
2100, AVENUE PAPINEAU, 2E ÉTAGE,
MONTRÉAL, QUÉBEC,
H2K 4J4 TÉL.: 527-8533

- 20.02 TOUTES COMMUNICATIONS DONNÉES CONFORMÉMENT À LA PRÉSENTE CONVENTION, DEVRAIENT ÊTRE DONNÉES ET REÇUES LE JOUR D'AFFAIRES QUI SUIVRA CELUI OU ELLES SERONT DÉPOSÉES À LA POSTE, SAUF EN CAS DE GRÈVE OU FORCE MAJEURE.

ARTICLE 21 - GENERALITE

- 21.01 LES EMPLOYÉS QUI DOIVENT REMPLIR LES FONCTIONS DE JURÉ OU DE TÉMOIN RECEVRONT LA DIFFÉRENCE ENTRE LE SALAIRE QU'ILS AURAIENT GAGNÉ, SUIVANT LEUR HORAIRE DE TRAVAIL RÉGULIER, ET LES HONORAIRES QU'ILS PERCEVRONT À TITRE DE JURÉ.
- 21.02 LA COMPAGNIE FOURNIRA AUX EMPLOYÉS; LES MÉCANICIENS, MACHINISTES, EXPÉDITEURS, OPÉRATEURS ET ASSISTANTS-OPÉRATEURS, CINQ (5) CHEMISES ET TROIS (3) PANTALONS OU UNIFORMES, PAR ANNÉE. POUR LES MÉCANICIENS GODETS ET CÔNES; DIX (10) CHEMISES ET CINQ (5) PANTALONS.
- 21.03 LES PARTIES AUX PRÉSENTES CONSENTENT À SE CONFORMER AUX LOIS PROVINCIALES ET FÉDÉRALES ACTUELLEMENT EN VIGUEUR OU QUI POURRAIENT LE DEVENIR PENDANT LA DURÉE DE LA PRÉSENTE CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL.

- 21.04 LA COMPAGNIE ET LE SYNDICAT SE PARTAGERONT, À PART ÉGALE, LES FRAIS D'IMPRESSION POUR LE CONTRAT DE TRAVAIL ET IL SERA DISTRIBUÉ AUX EMPLOYÉS DANS LE PLUS BREF DÉLAI.
- 21.05 LA COMPAGNIE AMENDERA LE CAHIER DES DÉFINITIONS ET DESCRIPTIONS DE TÂCHES POUR LE METTRE À JOUR EN ACCORD AVEC LES TÂCHES TELLES QU'EXÉCUTÉES MAINTENANT À L'USINE.

ARTICLE 22 - DUREE DE LA CONVENTION

- 22.01 LA PRÉSENTE CONVENTION COLLECTIVE DEMEURERA EN VIGUEUR DURANT LES VINGT-QUATRE (24) MOIS SUIVANTS À COMPTER DU QUINZE (15) JANVIER MILLE NEUF CENTS QUATRE-VINGT TROIS (1983) JUSQU'AU QUATORZE (14) JANVIER MILLE NEUF CENTS QUATRE-VINGT CINQ (1985).
- 22.02 LES PARTIES AUX PRÉSENTES À CETTE CONVENTION COLLECTIVE CONVIENNENT DE SE CONFORMER AU CODE DU TRAVAIL DU QUÉBEC, LEQUEL INTERDIT TOUTE GRÈVE, LOCK-OUT, OU TOUT AUTRE ARRÊT DE TRAVAIL ET TOUT RALENTISSEMENT DE TRAVAIL AU COURS DE LA DURÉE DE LA CONVENTION COLLECTIVE.
- 22.03 UNE DES PARTIES AUX PRÉSENTES DEVRA INFORMER L'AUTRE PARTIE, PAR ÉCRIT DANS LES QUATRE-VINGT DIX (90) JOURS AVANT L'EXPIRATION DE LA CONVENTION COLLECTIVE, DE SON DÉSIR D'AMENDER

CETTE CONVENTION OU D'Y METTRE FIN,

22.04 SI UNE ENTENTE N'EST PAS CONCLUE À L'EXPIRATION DE LA PRÉSENTE CONVENTION ET QUE LES NÉGOCIATIONS SE CONTINUENT, CETTE CONVENTION DEMEURERA EN VIGUEUR JUSQU'À CE QU'UNE CONVENTION SUBSÉQUENTE SOIT CONCLUE.

ARTICLE 23 - ECHELLE DES TAUX HORAIRES (ANNEXE A)

<u>OPERATEURS</u>	<u>15_JANVIER_1983</u>	<u>15_JANVIER_1984</u>
POLYSTYRÈNE	\$8.06	\$8.66
GODETS - CÔNES	\$7.91	\$8.51
CIREUSE	\$7.91	\$8.51
ASSISTANT-OPÉRATEUR	\$7.56	\$8.16
OPÉRATEUR-IMPRIMERIE	\$7.16	\$7.76
 <u>EXPÉDITION</u>		
CHEF D'ÉQUIPE	\$8.40	\$9.00
EXPÉDITEUR	\$8.00	\$8.60
ASSISTANT-EXPÉDITEUR	\$7.70	\$8.30
JOURNALIER	\$7.38	\$7.98
 <u>EMPAQUETEURS</u>		
C1	\$7.19	\$7.79
C2	\$6.94	\$7.54
EMPAQUETEUR	\$6.67	\$7.27

15_JANVIER_1983 15_JANVIER_1984

MAGASINIER

MAGASINIER	\$7.81	\$8.41
------------	--------	--------

ATELIER D'USINAGE

OUTILLEUR	\$11.50	\$12.10
MACHINISTE CLASSE 1	\$11.00	\$11.60
MACHINISTE CLASSE 2	\$10.55	\$11.15
MACHINISTE CLASSE 3	\$9.90	\$10.50
APPRENTI	\$8.60	\$9.20

ENTRETIEN

TECHNICIEN ÉLEC. A2	\$12.30	\$12.90
ELECTRICIEN APPRENTI	\$8.00	\$8.60
TECHNICIEN POLYSTYRÈNE	\$10.10	\$10.70
CHEF D'ÉQUIPE	\$9.56	\$10.16
MÉCANICIEN MACHINES FIXES CLASSE 3	\$10.60	\$11.20
MÉCANICIEN MACHINES FIXES CLASSE 4	\$9.00	\$9.60
MÉCANICIEN CLASSE 1	\$9.21	\$9.81
MÉCANICIEN CLASSE 2	\$8.96	\$9.56
MÉCANICIEN CLASSE 3	\$8.66	\$9.26
ENTRETIEN MÉCANIQUE	\$8.20	\$8.80
ENTRETIEN (CONCIERGERIE)	\$6.67	\$7.27
CHEF DE FACTION	\$9.41	\$10.01

15 JANVIER 1983 15 JANVIER 1984

CONTRÔLE DE LA QUALITÉ

CHEF D'ÉQUIPE	\$7.18	\$7.78
INSPECTEUR	\$6.98	\$7.58
ASSISTANT-INSPECTEUR	\$6.90	\$7.50

ARTICLE 24 - COMITE DES LOISIRS

24.01 LA COMPAGNIE PERMETTRA LA FORMATION D'UN COMITÉ DES LOISIRS COMPOSÉ DE DEUX (2) MEMBRES SYNDIQUÉS, D'UN (1) MEMBRE REPRÉSENTANT LES EMPLOYÉS DE BUREAU, ET DE DEUX (2) CADRES. LE QUORUM DEVRAIT ÊTRE CONSTITUÉ PAR UN MINIMUM DE QUATRE (4) MEMBRES INCLUANT AU MOINS UN (1) EMPLOYÉ SYNDIQUÉ.

ARTICLE 25 - CHEF DE FACTION

25.01 LE CHEF DE FACTION SIGNIFIE UN EMPLOYÉ DE L'UNITÉ DE NÉGOCIATION QUI ACCOMPLIT DU TRAVAIL ET QUI DIRIGE LE TRAVAIL DES AUTRES. IL N'A AUCUN POUVOIR D'ENGAGER, CONGÉDIER, SUSPENDRE OU DE PÉNALISER AUTREMENT LES AUTRES EMPLOYÉS DE L'UNITÉ DE NÉGOCIATION.

ARTICLE 26 - AUTORISATION D'ABSENCE

26.01 UN EMPLOYÉ, MEMBRE DU SYNDICAT, DEVANT S'OCCUPER D'AFFAIRES SYNDICALES, SERA CONSIDÉRÉ COM-

ME AYANT UNE BONNE RAISON POUR DEMANDER UNE AUTORISATION DE S'ABSENTER, POURVU QUE SA DEMANDE SOIT PRÉSENTÉE PAR ÉCRIT AU GÉRANT DE LA PRODUCTION OU À SON DÉLÉGUÉ ENVIRON QUATRE (4) JOURS AVANT L'ABSENCE PRÉVUE ET À LA CONDITION QU'IL Y AIT DISPONIBILITÉ DE REMPLACEMENT DE MAIN D'OEUVRE.

ARTICLE 27 - SECURITE D'EMPLOI

27.01 LES EMPLOYÉS RÉGULIERS FRAPPÉS D'INCAPACITÉ PROLONGÉE OU PERMANENTE LORSQU'AU SERVICE DE LA COMPAGNIE POUR CAUSE DE MALADIE OU ACCIDENT DE TRAVAIL OU SOUFFRANT D'UNE INCAPACITÉ À CAUSE DE LEUR ÂGE OU D'UNE INFIRMITÉ NE PEUVENT ÊTRE SOUSTRATS DES DISPOSITIONS SE RAPPORTANT À L'ANCIENNETÉ ET PEUVENT DÉPLACER TOUT AUTRE EMPLOYÉ AYANT MOINS D'ANCIENNETÉ QUE LUI ET REMPLISSANT UNE AUTRE FONCTION À LA CONDITION QU'IL PUISSE SATISFAIRE AUX EXIGENCES DE LA FONCTION.


ARTICLE 28 - SIGNATURE DE LA CONVENTION

28.01 EN FOI DE QUOI, CHACUNE DES PARTIES ONT SIGNÉ LA PRÉSENTE CONVENTION PAR LA MAIN DE SES REPRÉSENTANTS AUTORISÉS, LE HUIT (8) MARS MILLE NEUF CENTS QUATRE-VINGT TROIS (1983), AU BUREAU DE LA COMPAGNIE FIBRACAN INC., 1890 BOUL. FORTIN, CHOMEDEY, LAVAL.


LA PRÉSENTE CONVENTION COLLECTIVE LIE LES PARTIES CI-DESSOUS ET LEURS SUCCESSEURS OU LEURS AYANTS DROIT.

LE SYNDICAT INTERNATIONAL DES TRAVAILLEURS DU BOIS D'AMÉRIQUE, LOCAL 2-87

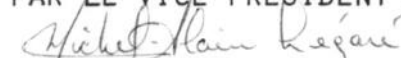
PAR LE REPRÉSENTANT SYNDICAL,


PIERRE COLLIN.


PAR LE PRÉSIDENT DU LOCAL 2-87,


MAURICE PILTAN.

PAR LE VICE-PRÉSIDENT DU LOCAL 2-87,


MICHEL ALAIN LÉGARÉ.

PAR LA SECRÉTAIRE-TRÉSORIÈRE,


RÉJEANNE BEAULIEU.

FIBRACAN INC.


PAR LE DIRECTEUR D'USINE,


DENIS MERCIER.

PAR LE GÉRANT DES SERVICES,


STANLEY TURCOTTE.

PAR LE VICE-PRÉSIDENT,


R. BAIRD.

MEMOIRE:

NOTES: