



Gouvernement du Québec
Bureau du commissaire
général du travail

DÉPÔT

Dépôt N°: 8 3 0 4 3 4 5

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

036459

Objet	☐ 1 ^{ère} convention	☒ Renouvellement	☐ Entente	☐ Autres	Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances	Q 77-19
Date	Signature 82-05-11	Réception 82-05-17	Durée	Du 82-05-11	Au 83-06-30	Nombre de salariés régis par la convention collective 80

Association	Employeur
☐ Déposant Syndicat National des Travailleurs de Girardville 200 est, rue Racine Chicoutimi, Qc G7H 1S1	☒ Déposant Dontar Inc. 306, 3e Avenue Dolbeau, Qc
Unité de négociation	
Région 02-04	
Activité 2513 (5)	
Affiliation CSN(1)	

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11

Votre dépôt n'est pas conforme sur le(s) point(s) suivant(s) et vous est par conséquent retourné

Voir au verso pour les codes

Remarques
Anciennement Murdock Rumber Inc. Q 6698-01
Pour le commissaire général du travail
Signature <i>Pierre Pelletier</i>
Date 83-04-26

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

RECHERCHE

12 MAI 17 11 05

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

INTERVENUE

ENTRE:

DOMTAR INC., corporation légalement constituée (par continuation) selon les lois du Canada et ayant son siège social au 395, boulevard de Maisonneuve ouest, Montréal, Province de Québec, agissant par les présentes pour le Groupe des produits forestiers Domtar, division du bois de sciage, pour les fins de son usine située à Girardville, Province de Québec, ci-après appelée:

" L'EMPLOYEUR "

ET:

LE SYNDICAT NATIONAL DES TRAVAILLEURS DE GIRARDVILLE, ci-après appelé:

" LE SYNDICAT "

ARTICLE 1.00 JURIDICTION

- 1.01 L'Employeur reconnaît le Syndicat National des Travailleurs de Girardville, comme la seule association ouvrière autorisée à négocier avec lui une convention collective de travail au nom des salariés couverts au certificat d'accréditation syndicale et ses amendements émis par la Commission des Relations de Travail du Québec.
- 1.02 L'Employeur reconnaît la Fédération des Travailleurs du Papier et de la Forêt (CSN) comme l'organisme supérieur auquel le Syndicat est affilié, agissant comme conseiller dans la présente négociation.
- 1.03 Un employé de cadre ne doit pas accomplir de travail manuel normalement exécuté par un salarié membre de l'unité de négociation, sauf:
- 1- Dans le cas de force majeure et dans les cas d'urgence.
 - 2- Pour fins d'entraînement, d'instruction, d'expérimentation et d'aide.
 - 3- Dans le cas où un salarié doit s'absenter de son travail pour fins personnelles.
 - 4- Dans les cas d'absences où il est impossible de remplacer un salarié normalement affecté à une occupation.

ARTICLE 2.00 BUT

- 2.01 La convention est conclue dans l'intérêt mutuel de l'Employeur et de ses salariés représentés par le Syndicat.
- 2.02 Les parties conviennent:
- a) De fixer et maintenir des salaires et des conditions de travail justes et équitables pour obtenir des opérations efficaces.
 - b) D'assurer la sécurité et le bien-être des salariés.
 - c) D'assurer la qualité et la quantité des produits fabriqués.
 - d) D'assurer la protection de la propriété.
 - e) De prévoir un mécanisme adéquat pour le règlement des mécontentements entre les parties aux présentes.

- 2.03 L'Employeur et le Syndicat conviennent de faire tous les efforts possibles pour permettre que les principes de cette convention soient observés par les parties.

ARTICLE 3.00 DROITS DE GERANCE

- 3.01 Le Syndicat reconnaît à l'Employeur mais de façon compatible avec les dispositions de la convention, le droit de gérer, de diriger et d'administrer son entreprise et son personnel ainsi que le droit de limiter, suspendre ou cesser ses opérations.

ARTICLE 4.00 DROITS MUTUELS

- 4.01 Il est convenu qu'il n'y aura ni grève, ni "lock-out", ni ralentissement de travail, ni autres interruptions semblables pendant toute 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".
- 4.02 Rien dans cette convention ne doit être interprété comme une renonciation à aucun droit ou obligation de l'Employeur, des salariés ou du Syndicat, en vertu d'aucune loi applicable, présente ou future, fédérale ou provinciale.
- 4.03 Si l'une ou l'autre des dispositions de la présente convention étaient nulles en regard des dispositions de la loi, les autres dispositions de ladite convention ne seront pas affectées par cette nullité.

ARTICLE 5.00 SECURITE SYNDICALE

- 5.01 Tout salarié membre du Syndicat à la date de l'entrée en vigueur de la convention, doit, comme condition du maintien de son emploi, en demeurer membre pendant la durée de la convention.

Tout nouveau salarié doit, dès son embauchage, devenir membre en règle du Syndicat et le demeurer, comme condition du maintien de son emploi.

Cependant, l'Employeur n'est pas tenu de congédier un salarié pour le motif qu'il a été expulsé comme membre du Syndicat.

- 5.02 La cotisation régulière du Syndicat ou une somme équivalente est exigible comme condition d'emploi de tout salarié de l'Employeur à compter de la première paie en autant que les gains du salarié sont suffisants pour couvrir le montant de la cotisation syndicale.

A chaque semaine, l'Employeur doit déduire de la paie de tout salarié, le montant de la cotisation syndicale ou une somme

équivalente, à l'exclusion du droit d'entrée tel que l'établit une résolution du Syndicat dont une copie certifiée conforme doit être remise à l'Employeur.

Dans les quinze (15) premiers jours de chaque mois, l'Employeur fait remise au trésorier du Syndicat des sommes perçues au cours du mois précédent avec une liste en quatre (4) exemplaires des salariés pour lesquels la déduction a été faite en indiquant leur nom, leur numéro matricule et le montant déduit au cours du mois.

ARTICLE 6.00

ACTIVITES SYNDICALES

- 6.01 Les activités syndicales normales qui ont trait à l'application de la convention collective ou aux relations entre l'Employeur et le Syndicat sont permises pendant les heures de travail, sans perte de salaire, pourvu qu'elles aient lieu avec l'autorisation de l'Employeur.
- 6.02 L'Employeur accorde, sur demande du Syndicat, un congé sans solde à un maximum de trois (3) représentants du Syndicat en même temps, pour assister à des congrès, sessions intensives ou journées d'étude de la Confédération des Syndicats Nationaux (C.S.N.), de la Fédération des Travailleurs du Papier et de la Forêt (F.T.P.F.), des conseils centraux, ainsi qu'aux bureaux fédéraux et conseils fédéraux de la F.T.P.F..
- 6.03 A) Le salarié absent continue de recevoir sa paie au taux régulier de son occupation et l'Employeur facture mensuellement le Syndicat pour les montants équivalents en ajoutant le coût des avantages sociaux et ceci, sans frais d'administration.
- B) Le Syndicat accepte la responsabilité de remboursement à l'Employeur dans les quinze (15) jours de la réception de la facture.
- C) Au cours de cette absence temporaire prévue au paragraphe 6.02, le salarié concerné n'est pas considéré comme employé de l'Employeur au titre de la Loi sur la santé et la sécurité du travail.
- 6.04 Cependant, pour bénéficier de ce congé sans solde, les salariés concernés doivent avertir l'Employeur au moins trois (3) jours à l'avance qu'ils désirent s'absenter à cette fin et cette absence ne doit pas durer plus de six (6) jours. Les représentants du Syndicat qui s'absentent ainsi ne doivent pas faire partie d'une même fonction, afin de ne pas nuire à la production sauf avec la permission expresse de l'Employeur.

ARTICLE 7.00 AFFICHAGE D'AVIS

- 7.01 Un tableau fourni par l'Employeur au Syndicat est placé à un endroit convenable dans l'usine, pour afficher les convocations d'assemblées syndicales et l'information syndicale.

ARTICLE 8.00 COMITE MIXTE

- 8.01 Les parties conviennent de former un comité ouvrier-patronal composé de trois (3) représentants de chacune des parties.
- 8.02 Les buts de ce comité sont:
- a) Veiller à la bonne entente entre les parties.
 - b) Veiller à la sécurité et au bien-être des salariés.
 - c) Veiller aux conditions de travail et à leur application.
 - d) D'étudier les moyens d'améliorer l'efficacité et la productivité.
 - e) D'étudier tout sujet référé au comité par le Syndicat ou l'Employeur.
- 8.03 Les membres de ce comité sont tenus d'exercer leur fonction avec franchise, loyauté, bonne foi et au meilleur de leur connaissance.
- 8.04 Ce comité se réunit sur demande de l'une des parties intéressées. Lorsque le comité se réunit du consentement des deux (2) parties les membres de la partie syndicale qui siègent sur ce comité sont rémunérés à leur taux de salaire régulier.
- 8.05 Le comité se choisit un président et un secrétaire parmi les membres. Le secrétaire du comité transmet aux parties une copie du procès-verbal dans les huit (8) jours qui suivent.

ARTICLE 9.00 PROCEDURE DE REGLEMENT DES GRIEFS

- 9.01 Un grief aux fins de la convention, est une controverse entre les parties qui concerne l'interprétation et la violation des dispositions de la convention.
- 9.02 Le Syndicat ou le salarié, seul ou accompagné d'un représentant syndical, doit d'abord soumettre son grief par écrit et signé, au contremaître de son département, dans les quinze (15) jours de la naissance dudit grief. Dans le cas d'un salarié, qui croit qu'un grief a pris naissance pendant son absence de l'entreprise, les délais stipulés ne s'appliquent qu'à compter de son retour au travail et de la connaissance qu'il en a.

- 9.03 Tout grief doit être soumis par écrit au contremaître ou à son représentant, sur une formule appropriée à cette fin.
- 9.04 L'Employeur doit transmettre sa réponse dans les trente (30) jours suivant la date de réception du grief. Pendant cette période de trente (30) jours, sur demande de l'une ou l'autre des parties intéressées, le comité ouvrier-patronal se réunit pour étudier le grief et trouver une solution satisfaisante si possible.
- 9.05 Le samedi, le dimanche et les jours de congés fériés ne sont pas compris dans le délai mentionné au présent article.
- 9.06 Tous les délais de procédure de grief sont de rigueur, mais les parties peuvent y déroger et y renoncer par un consentement écrit.

ARTICLE 10.00

ARBITRAGE

- 10.01 A défaut du règlement d'un grief dans les trente (30) jours suivant sa présentation à l'Employeur, le Syndicat ou l'Employeur peut, dans les quinze (15) jours de l'expiration de ce délai soumettre le grief à un arbitre unique désigné par les parties ou, à défaut d'entente, dans un délai de quinze (15) jours, à un arbitre désigné par le Ministère du Travail et de la Main-d'Oeuvre. La demande d'arbitrage se fait par avis écrit envoyé à l'autre partie dans le délai stipulé au présent paragraphe.
- 10.02 L'arbitre doit, normalement, rendre sa décision dans les trente (30) jours suivant la fin de l'enquête et de l'audition à moins d'entente contraire entre les parties.
- 10.03 Dans les cas d'arbitrage sur une mesure disciplinaire, l'arbitre a le pouvoir de:
- a) Annuler la mesure disciplinaire.
 - b) Maintenir la mesure disciplinaire.
 - c) Substituer une mesure disciplinaire moindre qu'il juge équitable.
 - d) Dans le cas où il annule ou réduit la mesure disciplinaire, ordonner la compensation totale ou partielle des bénéfices ou avantages perdus par le salarié.
 - e) Le réintégrer dans ses fonctions et s'il y a lieu, déterminer le montant de la compensation ou des dommages auxquels un salarié injustement traité pourrait avoir droit.
- 10.04 Les déboursés et honoraires de l'arbitre sont partagés également entre les parties.

ARTICLE 11.00

SALAIRES

- 11.01 Un salarié régi par la convention a droit, suivant son occupation, aux taux de salaire mentionnés à l'annexe "A", qui fait partie intégrante de cette convention et selon les conditions mentionnées au présent article.

A l'exception des gardiens et des chauffeurs de bouilloire, tous les taux horaires apparaissant dans cette annexe "A" ont été basés sur quarante (40) heures compensées et ne pourront faire l'objet d'une nouvelle compensation à l'avenir, peu importe les cédules de travail utilisées.

- 11.02 Un salarié qui, au cours d'une même journée de travail, est assigné pour plus de trois (3) heures à une occupation prévoyant un taux horaire supérieur à son taux horaire régulier, reçoit pendant ce dit travail, le taux de salaire de cette occupation.

- 11.03 Un salarié assigné à une occupation dont le taux de salaire est inférieur à son occupation régulière conserve le taux de son occupation régulière, si cette assignation est pour moins de deux (2) jours.

S'il accomplit ce travail pendant plus de deux (2) jours consécutifs de travail, les deux (2) premiers jours sont payés au taux de son salaire régulier et les heures additionnelles au taux de salaire de cette nouvelle occupation. Si le salarié occupe cette occupation inférieure à la demande de l'Employeur et sans égard à son ancienneté, son taux de salaire est maintenu.

Toutefois, cette disposition ne s'applique pas si le salarié change d'occupation à sa demande personnelle.

- 11.04 Tout salarié qui se rend au travail à l'heure habituelle au début d'une demi-journée de travail et qui n'a pas été prévenu du contraire et dont les services ne sont pas requis pour au moins trois (3) heures, aura droit à une rémunération équivalente à pas moins de trois (3) heures de travail à moins qu'il n'ait refusé de faire un travail demandé.

- 11.05 Un salarié qui est obligé, par l'Employeur, d'être à la disposition de celui-ci, a droit à son salaire régulier même s'il ne travaille pas, pourvu qu'il consente à faire le travail demandé.

- 11.06 PRIME D'EQUIPE

- a) Le salarié qui travaille en rotation sur deux (2) équipes dont l'une de jour et l'une de nuit a droit à une prime

de vingt-quatre cents (24¢) l'heure à compter de la signature de la convention lorsqu'il travaille sur l'équipe de nuit.

A compter du premier (1er) juillet 1982, cette prime est de vingt-cinq cents (25¢) l'heure.

b) Le salarié qui travaille en rotation sur trois (3) équipes, dont l'une de jour, l'une de soir et l'autre de nuit, reçoit les primes suivantes:

1.- Une prime de vingt-trois cents (23¢) l'heure à compter de la signature de la convention lorsqu'il travaille sur l'équipe de soir.

A compter du premier (1er) juillet 1982, cette prime est de vingt-cinq cents (25¢) l'heure.

2.- Une prime de vingt-huit cents (28¢) l'heure à compter de la signature de la convention lorsqu'il travaille sur l'équipe de nuit.

A compter du premier (1er) juillet 1982, cette prime est de trente cents (30¢) l'heure.

11.07 Il est entendu que les salariés actuellement rémunérés à un taux plus élevé que celui fixé par la présente convention ne devront subir aucune diminution de salaire du fait de la mise en vigueur de la présente convention, mais ils ne recevront aucune augmentation tant et aussi longtemps que leur salaire sera égal ou supérieur à celui déterminé dans l'annexe "A" de la convention quant à leur occupation.

ARTICLE 12.00

HEURES DE TRAVAIL

12.01 La semaine de travail de l'entreprise s'établit entre 00.01 le dimanche et le samedi suivant à vingt-quatre heures (24).

12.02 A l'exception des gardiens et des chauffeurs de bouilloire, la semaine régulière de travail des salariés assujettis à la présente convention est de quarante (40) heures de travail par semaine.

Selon les besoins de l'entreprise, les opérations peuvent être réparties sur une (1), deux (2) ou trois (3) équipes de travail.

Cependant, lorsque les opérations ne nécessitent l'emploi que d'une (1) ou deux (2) équipes de travail, il est loisible à l'Employeur d'établir la semaine régulière de travail à quarante-deux heures et demie (42 1/2), conformément aux cédules de travail apparaissant aux différentes annexes de la convention. Lorsque requis de travailler sur ces horaires, les salariés seront payés au taux de temps supplémentaire pour les deux heures et demie (2 1/2) excédant quarante (40) heures.

12.03 Les cédules de travail des salariés du département de la production apparaissent à l'annexe "B" de la convention.

12.04 Les cédules de travail des salariés du département de l'entretien sont celles de l'annexe "C" de la convention.

12.05 Les cédules de travail des salariés du département de la cour sont celles apparaissant à l'annexe "D" de la convention.

12.06 Les cédules de travail des salariés du département du chauffage et les gardiens sont déterminées à l'annexe "E" de la convention.

12.07 A) La semaine régulière de travail des chauffeurs de bouilloire est de quarante-deux (42) heures de travail en moyenne par semaine.

Ce travail est effectué par équipe rotative sur quatre (4) semaines, telles que le tout apparaît à la cédule produite comme annexe "E" de la convention.

B) La semaine régulière de travail des gardiens est de quarante-huit (48) heures de travail. Les heures régulières journalières doivent être continues et ne peuvent excéder douze (12) heures. Il y aura alternance des semaines de travail cédulées de façon à distribuer entre les gardiens un nombre égal d'heures de travail.

12.08 Sauf lorsque les opérations de la production sont réparties sur trois (3) équipes conformément à l'horaire "C" de l'annexe "B", les changements et les ajustements de scies sont effectués par les opérateurs et leurs aides désignés. Il reçoivent à titre de compensation pour les périodes de repos perdues, une indemnité hebdomadaire de trois dollars et cinquante cents (3,50\$) s'ils ont travaillé moins de vingt-cinq (25) heures dans une même semaine et de six dollars et vingt-cinq cents (6,25\$) s'ils ont travaillé vingt-cinq (25) heures ou plus au cours de la semaine.

Il sera cependant loisible aux opérateurs et à leurs aides désignés, de changer et ajuster leurs scies avant le début de leur quart de travail (shift), mais ils devront alors avoir terminé pour l'heure fixée comme début des opérations.

Cependant, pour effectuer ce travail, l'opérateur des scies jumelées (Forano), reçoit cinq dollars et vingt-cinq cents (5,25\$) par semaine s'il a travaillé moins de vingt-cinq (25) heures dans une même semaine et dix dollars et vingt-cinq cents (10,25\$) par semaine s'il a travaillé vingt-cinq heures ou plus au cours de la semaine.

Lorsque les opérations de la production sont réparties sur trois (3) équipes conformément à l'horaire "C" de l'annexe "B", les changements et les ajustements des scies sont effectués par les salariés du département de l'entretien.

Ils sont aidés par les salariés des occupations générales, désignés par l'Employeur, hommes à tout faire ou journaliers.

12.09 Au début d'une faction, chaque salarié doit être à son poste. S'il s'avère qu'un salarié est inévitablement empêché de se rapporter en temps à son travail, il doit:

- a) Aviser son contremaître aussitôt que possible par téléphone.
- b) Se rapporter à son contremaître dès son arrivée à l'usine. Si, par suite de circonstances incontrôlables, il ne peut se présenter au travail, il doit aviser l'Employeur le plus tôt possible, mais au moins deux (2) heures avant le début de son travail.

12.10 Cependant, un salarié peut, pour raison valable, s'absenter de son travail sans encourir de mesure disciplinaire aux conditions suivantes:

- 1.- Il doit se trouver un remplaçant, conformément à l'article 22.00 de la convention collective: Application du droit d'ancienneté.
- 2.- Il doit avertir son contremaître un (1) jour à l'avance ou en faire la demande verbalement.
- 3.- Le salarié qui remplace un salarié qui fait une demande d'échange de temps est payé au taux simple du salaire applicable à l'occupation où il remplace.

12.11 Aucun salarié ne peut quitter son poste à la fin d'une faction avant que son remplaçant ne soit prêt à en assumer les responsabilités, à moins que l'Employeur n'en décide autrement. Si un salarié ne se rapporte pas pour sa faction régulière, celui qui doit être remplacé en avise le contremaître et reste à son poste jusqu'à ce qu'on lui ait trouvé un remplaçant. Il est rémunéré selon les dispositions de l'article 13.00, s'il remplace pendant plus de deux (2) heures.

ARTICLE 13.00

TEMPS SUPPLEMENTAIRE

13.01 Le taux et demi, soit le taux régulier majoré de cinquante pour cent (50%) doit être payé pour tout travail effectué par un salarié en dehors de ses heures journalières ou hebdomadaires de travail.

13.02 Tout travail exécuté un jour férié et payé énuméré à l'article 14.00 de la convention est rémunéré au taux et demi du salaire régulier en plus du paiement de la fête, à l'exception des gardiens et des chauffeurs de bouilloires qui reçoivent leur salaire régulier plus leur jour de fête, soit l'équivalent de neuf (9) heures de travail.

13.03 Tout travail exécuté un dimanche est rémunéré au taux double, soit le taux majoré de cent pour cent (100%) du salaire régulier du salarié, à l'exception des gardiens et des chauffeurs de bouilloires.

13.04 RAPPEL AU TRAVAIL

Taux et demi est payé à tout salarié qui est rappelé au travail en dehors de ses heures régulières pour les heures effectivement travaillées avec un minimum de trois (3) heures de paie à taux simple.

13.05 Le temps supplémentaire s'effectue sur une base volontaire.

13.06 Un salarié qui effectue du temps supplémentaire maintient sa prime d'équipe, à taux simple.

13.07 REPARTITION DU TEMPS SUPPLEMENTAIRE

a) Le temps supplémentaire pour les jours de semaine (temps de production) est réparti comme suit: Lors d'un cas de force majeure et qu'il y a deux (2) équipes, celui qui fait partie de l'autre équipe remplacera celui qui s'absente au cours des premières cinq (5) heures, pourvu qu'il occupe le même emploi. Pour les cinq (5) heures suivantes, celui qui est le plus ancien occupera l'emploi pourvu qu'il soit qualifié.

b) Le temps supplémentaire de fin de semaine est accompli par les salariés qui ont le plus d'ancienneté à condition qu'ils soient qualifiés pour exécuter le travail à accomplir. Cependant, à l'exception des gardiens, un salarié ne peut accomplir plus de quinze (15) heures de travail consécutives.

c) Un salarié n'a plus droit aux bénéfices des deux (2) paragraphes précédents:

1.- Lorsqu'il refuse de travailler après avoir été requis de le faire par l'Employeur.

2.- Lorsqu'il ne se rend pas à son travail après avoir été cédulé pour travailler à une heure fixée.

3.- Lorsqu'il quitte son travail après avoir commencé de le faire.

ARTICLE 14.00 JOURS FERIES ET PAYES

14.01 Sauf en cas d'urgence, aucun salarié n'est requis de travailler les dimanches et les jours de fêtes fériés et payés.

14.02 La clause précédente ne s'applique pas aux gardiens et aux chauffeurs de bouilloires.

14.03 Les jours suivants sont des jours fériés et payés:

- Le premier janvier
- Le 2 janvier
- Le Lundi de Pâques
- Le premier mai
- La St-Jean-Baptiste
- La Confédération
- La Fête du Travail
- Le 24 décembre
- Le 25 décembre
- Le 26 décembre

Si l'un de ces jours coïncide avec un samedi ou un dimanche, le lundi suivant est alors considéré comme jour férié et payé.

14.04 Pour bénéficier des jours fériés et payés, tout salarié doit travailler le jour ouvrable qui précède et le jour qui suit le jour férié et payé, à moins que cette absence des jours ouvrables précédant et suivant soit due à une interruption en tout ou en partie des opérations, à une absence permise par la convention ou par l'Employeur.

Cependant, si les opérations sont interrompues en tout ou en partie, depuis plus de dix (10) jours avant la fête, le salarié n'a pas droit au paiement de son jour férié.

14.05 L'Employeur paie pour une journée fériée et payée l'équivalent d'une journée régulière de travail.

14.06 La veille (ou avant veille selon le cas) du Nouvel An, les opérations cessent deux (2) heures avant l'heure régulière, sans perte de salaire.

14.07 Sans préjudice au second alinéa du paragraphe 14.04 plus haut, s'il arrivait que, le premier (1er) mai d'une année, les opérations soient totalement interrompues depuis moins de dix (10) jours avant la fête, le salarié ayant droit à ce congé du premier (1er) mai pourra soit recevoir le paiement de son congé, soit le transformer en congé mobile. Dans ce dernier cas, il devra avertir l'Employeur au moins cinq (5) jours avant le premier (1er) mai.

ARTICLE 15.00

CONGES SPECIAUX

- 15.01 Tout salarié qui a acquis son ancienneté a droit sans perte de salaire aux congés suivants:
- A l'occasion du décès de son conjoint ou de son enfant, cinq (5) jours pourvu qu'il s'agisse de jours ouvrables survenus entre le décès et les funérailles inclusivement.
 - A l'occasion du décès de son père, de sa mère, d'un frère ou d'une soeur, de ses grand-parents, du père ou de la mère de son conjoint, trois (3) jours pourvu qu'il s'agisse de jours ouvrables survenus entre le décès et les funérailles inclusivement.
 - A l'occasion du décès du frère ou de la soeur de son conjoint, de son gendre ou de sa bru, le jour des funérailles s'il s'agit d'un jour ouvrable.
- 15.02 Dans les cas prévus au paragraphe 15.01, le salarié bénéficie d'une (1) journée supplémentaire de congé lorsqu'il doit se déplacer au-delà de deux cents (200) kilomètres de sa résidence pour assister aux funérailles.
- 15.03 Lors de la naissance de son enfant, le salarié concerné a droit à un (1) jour de congé payé, s'il s'agit d'un jour où il devait travailler.

ARTICLE 16.00

CONGES SANS SOLDE

- 16.01 L'Employeur pourra accorder un congé sans solde d'une durée de six (6) mois renouvelable sur demande, au salarié appelé par le Syndicat, la Fédération, le Conseil Central ou la Confédération des Syndicats Nationaux à exercer une fonction syndicale d'une façon permanente.
- Le Syndicat doit demander par écrit au moins quinze (15) jours à l'avance ce congé sans solde et indiquer à l'Employeur les détails concernant la nature et la durée probable de l'absence du salarié.
- Ce congé ne pourra excéder une durée de douze (12) mois. Cependant, il pourra être d'une durée maximum de vingt-quatre (24) mois dans le cas d'un salarié qui remplit une fonction d'élu au sein d'une instance de la C.S.N..
- 16.02 Le salarié continue d'accumuler son ancienneté pendant les premiers six (6) mois d'un tel congé sans solde et conserve son ancienneté par la suite.
- 16.03 Le salarié qui désire reprendre son emploi doit donner à l'Employeur un préavis d'au moins quinze (15) jours de calendrier.

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

- 16.04 Toute demande de congé sans solde pour autre raison, doit faire l'objet d'une demande écrite à l'Employeur, avec copie au Syndicat, expliquant les raisons motivant sa demande.

Si le congé sans solde est demandé par l'Employeur dans le but de permettre à un salarié de se qualifier pour répondre aux besoins immédiats de l'entreprise, ce congé ne peut être accordé sans l'approbation du Syndicat.

ARTICLE 17.00 CONGES MOBILES

- 17.01 Le salarié régulier a droit à deux (2) congés mobiles par année de calendrier. Ces congés doivent être pris en un temps convenant mutuellement à l'Employeur et au salarié.
- 17.02 Ces congés mobiles sont accordés à raison d'un (1) congé par six (6) mois de calendrier, en autant que le salarié ait travaillé au cours des six (6) mois. Le ou les congés non utilisés sont payables à la mise à pied du salarié ou au plus tard le 31 décembre de chaque année.
- 17.03 La rémunération pour un congé mobile est équivalente à une (1) journée de travail au taux régulier.

ARTICLE 18.00 FONCTION DE JURE

- 18.01 Si un salarié est requis de se présenter ou de remplir la fonction de juré, il reçoit de l'Employeur son salaire régulier pour les jours qu'il remplit cette fonction et pendant lesquels il aurait dû travailler pour l'Employeur.
- 18.02 Pour être ainsi payé, le salarié doit reconnaître par écrit, sur demande de l'Employeur, qu'il remettra à l'Employeur les montants reçus à titre de juré.
- 18.03 Au cas de refus, de négligence ou de non remboursement pour toute autre cause que ce soit, l'Employeur se compense à même toute somme qu'il doit au salarié, soit pour vacances, congés ou toute autre cause. Il peut également percevoir ce montant de toute autre façon.

ARTICLE 19.00 PAIE

- 19.01 La paie est faite par chèque et elle est remise au salarié avant 16:00 heures, le jeudi de chaque semaine. Les détails suivants doivent être mentionnés sur le talon de chèque détachable:

1.- La date et la période de paie.

- 2.- Le taux de salaire.
- 3.- Le nombre d'heures payées.
- 4.- Le gain brut.
- 5.- Le gain net.
- 6.- Le temps supplémentaire.
- 7.- La cotisation syndicale, régime des rentes du Québec, régime d'assurance-maladie, assurance-chômage, impôts, fédéral et provincial.

- 19.02 Si le chèque de paie d'un salarié n'a pas été fait ou dans le cas d'une erreur de plus de vingt-cinq dollars (25,00\$) sur le chèque de paie régulière, imputable à l'Employeur, celui-ci s'engage à faire une avance à peu près équivalente à la somme manquante dans les vingt-quatre (24) heures suivant la demande du salarié, en autant qu'il s'agisse d'un jour ouvrable. L'Employeur fera ensuite la correction et effectuera le rajustement exact, s'il y a lieu, sur la paie suivante. L'Employeur rembourse son avance à même la paie suivante du salarié.
- 19.03 Le montant total des retenues syndicales doit apparaître sur les formules T-4 et TP-4.

ARTICLE 20.00 VACANCES ANNUELLES

20.01 DUREE

Un salarié régi par la présente convention qui, à la fin d'une année de référence, justifie de moins d'un (1) an de service continu chez l'Employeur, a droit à un congé dont la durée est déterminée à raison d'un (1) jour ouvrable pour chaque mois de service continu sans que la durée totale de ce congé excède deux (2) semaines (dix (10) jours ouvrables).

Il a droit pour son congé à une indemnité équivalente à quatre pour cent (4%) du salaire qu'il a gagné entre le premier (1er) janvier et le trente et un (31) décembre de l'année précédente.

Celui qui, à la fin d'une année de référence, justifie d'un (1) an de service continu a droit à un congé annuel d'une durée minimale de deux (2) semaines.

Celui qui, à la fin d'une année de référence, justifie de cinq (5) ans de service continu chez l'Employeur, a droit à un congé annuel d'une durée de trois (3) semaines.

Celui qui à la fin d'une année de référence, justifie de douze (12) ans de service continu chez l'Employeur, a droit à un congé annuel d'une durée de quatre (4) semaines.

Le salarié qui, à la fin d'une année de référence, justifie de vingt et un (21) ans de service continu chez l'Employeur, a droit à un congé annuel d'une durée de cinq (5) semaines.

ANNEE DE REFERENCE

L'année de référence pendant laquelle un salarié acquiert progressivement le droit au congé annuel s'étend du premier (1er) janvier d'une année au trente et un (31) décembre de la même année.

20.02 PAIEMENT DE VACANCES

Le salarié qui a travaillé cent cinquante (150) jours chez l'Employeur au cours d'une année de référence a droit pour ses vacances à une allocation équivalente au salaire de sa semaine normale de travail pour chaque semaine de vacances ou à deux pour cent (2%) par semaine de vacances du salaire gagné durant l'année de référence, le plus élevé des deux (2) montants devant lui être remis. Pour les fins des présentes, les jours payés à titre de congé férié et congé mobile sont considérés comme jours travaillés.

Tout autre salarié reçoit deux pour cent (2%) du salaire qu'il a gagné durant l'année de référence pour chaque semaine de vacances auxquelles il a droit.

- 20.03 La période de prise de vacances est du premier (1er) janvier au trente et un (31) décembre de l'année suivant l'année de référence.
- 20.04 Avant son départ pour vacances, le salarié doit recevoir l'indemnité due pour la période de congé.
- 20.05 L'Employeur ne peut remplacer les vacances par une indemnité compensatrice.
- 20.06 Entre le premier (1er) janvier et le quinze (15) mai, un salarié peut prendre ses vacances après entente avec l'Employeur.
- 20.07 Si le salarié ne prend pas ses vacances au cours de la période prévue à la clause précédente, il doit avant le quinze (15) avril, suggérer par écrit à l'Employeur la période pendant laquelle il veut prendre ses vacances.
- 20.08 L'Employeur fixe alors la date des vacances de chaque salarié en tenant compte de sa demande, de son ancienneté et des besoins de l'entreprise pour ses opérations normales.
- 20.09 La cédule de vacances, telle qu'établie par l'Employeur, est ensuite affichée avant le quinze (15) mai de chaque année.

- 20.10 Un salarié a droit à deux (2) semaines de vacances consécutives, pendant la période estivale, soit du premier (1er) juin jusqu'à la Fête du Travail. Toute autre période additionnelle de vacances doit être prise à un temps convenant au salarié et à l'Employeur.
- 20.11 Un salarié qui quitte définitivement le service de l'Employeur ou qui est congédié, reçoit à son départ les bénéfices de vacances accumulées jusqu'à la date de son départ, conformément au présent article.
- 20.12 Lorsqu'un congé férié tombe dans la période de vacances payées du salarié, ledit salarié a le choix entre recevoir le paiement de ce congé férié et payé, en plus de son allocation de vacances, ou prendre une journée additionnelle d'absence payée, à une date fixée après entente entre ce salarié et l'Employeur.

ARTICLE 21.00

ANCIENNETE

- 21.01 L'ancienneté signifie la durée des services d'un salarié établie conformément aux règles suivantes:
- 21.02 Tout salarié pour acquérir le droit d'ancienneté doit d'abord compléter une période d'essai de quarante-cinq (45) jours de travail dans une période de soixante (60) jours ouvrables. Une fois qu'il a complété cette période d'essai, tout salarié devient régulier et son ancienneté est calculée à compter de la date de son embauchage.
- 21.03 Pendant sa période d'essai, le salarié bénéficie des dispositions de la convention, sauf s'il en est exclu spécifiquement. Le salarié congédié au cours de cette période d'essai n'a pas droit à la procédure des griefs.

21.04 Accumulation de l'ancienneté

L'ancienneté d'un salarié est augmentée d'autant de mois qu'il en a effectivement travaillé dans l'unité de négociation.

De plus, un salarié continue d'accumuler de l'ancienneté dans les cas suivants:

- a) Pendant ses vacances et les congés payés prévus à la convention.
- b) Absence pour activités syndicales selon l'article 6.00 et le paragraphe 16.04 de la présente convention.
- c) Absence pour maladie ou accident de travail reconnu par la commission des accidents de travail et survenus chez l'Employeur.
- d) Dans le cas d'une absence pour maladie ou accident autre qu'une maladie ou accident de travail ne dépassant pas douze (12) mois.
- e) Promotion, permutation à une occupation exclue des cadres de la convention pour une période ne dépassant pas trente (30) jours.
- f) Mise à pied pour une période n'excédant pas trois (3) mois pour les salariés ayant moins de deux (2) ans d'ancienneté et pour une période n'excédant pas douze (12) mois pour les salariés ayant plus de deux (2) ans d'ancienneté.

21.05 Perte d'ancienneté

Un salarié perd ses droits d'ancienneté lorsqu'il:

- a) Quitte volontairement son emploi.

- b) Est congédié pour cause.
- c) Fait défaut, après une mise à pied, de reprendre son occupation dans un délai de sept (7) jours après la réception d'un avis écrit à cet effet.
- d) S'absente de l'usine plus de trois (3) jours ouvrables sans donner d'avis et sans raison valable.
- e) Est mis à pied pour une période de plus de dix-huit (18) mois.
- f) Est promu ou assigné à une occupation exclue de l'unité de négociation pour une période de plus de six (6) mois.

21.06 Tout salarié promu ou assigné à une occupation exclue de l'unité de négociation, cesse par le fait même et immédiatement, d'être régi par la présente convention, sauf pour ce qui a trait à l'accumulation et au maintien de son ancienneté.

21.07 L'Employeur affiche au tableau d'affichage, au plus tard le premier février de chaque année, une liste d'ancienneté des salariés mise à date le 31 décembre. Cette liste d'ancienneté comprend le nom du salarié, sa classification et le nombre de mois d'ancienneté accumulée. Il fournit également au Syndicat, au plus tard le premier octobre de chaque année, une liste des salariés qui ont acquis leur ancienneté entre le premier janvier et le 31 août de l'année en cours. La liste fournie au Syndicat comprend le nom du salarié, son adresse, son numéro de téléphone, sa classification et le nombre de mois d'ancienneté accumulée.

21.08 Pour une période de trente (30) jours à compter de la date de son affichage ou de la réception de la liste par le Syndicat, le Syndicat peut faire à son sujet les représentations qui s'imposent. Ce délai écoulé, la liste est considérée comme définitive et acceptée par les deux (2) parties.

21.09 Un salarié qui remplace temporairement un contremaître absent de son travail, continue d'accumuler son ancienneté pendant toute la période de remplacement.

ARTICLE 22.00 APPLICATION DU DROIT D'ANCIENNETE

22.01 a) Pour fins d'application du droit d'ancienneté, les parties reconnaissent les départements suivants:

- 1.- Le département de la production.
- 2.- Le département de l'entretien.
- 3.- Le département de la cour.
- 4.- Le département du chauffage et des gardiens.

- b) A l'intérieur de chaque département, il y a une ou plusieurs échelles de progression dans lesquelles se retrouvent les différentes occupations, telles que le tout appert à l'annexe "A".

22.02 Est considéré comme mouvement de main-d'oeuvre, une promotion, rétrogradation, transfert, mise à pied, rappel au travail.

22.03 Comme principe général, quand il y a lieu d'effectuer un mouvement de main-d'oeuvre, l'Employeur doit accorder la préférence au salarié ayant le plus d'ancienneté à l'intérieur de son échelle de progression, pourvu qu'il puisse remplir les exigences normales de la tâche le tout subordonné aux clauses qui suivent dans le présent article.

22.04 PROMOTION

- A) Toute promotion se fait d'abord à l'intérieur de chaque échelle de progression.
- B) Le salarié dans une échelle de progression doit être promu à l'occupation vacante de l'échelon immédiatement supérieur à celui qu'il occupe, pourvu qu'il puisse remplir les exigences normales de la tâche.

Le salarié doit de son côté accepter une telle promotion, à moins de raisons majeures: exemple, la santé et l'incapacité physique. Le salarié qui refuse ainsi une promotion ne peut l'obtenir dans les douze (12) mois qui suivent un tel refus.

- C) Si plusieurs salariés d'un même échelon inférieur peuvent remplir les exigences normales de la tâche, le salarié ayant le plus d'ancienneté d'occupation dans l'échelon inférieur est promu à cette occupation. Cependant, si l'ancienneté d'occupation dans l'échelon inférieur est égale entre plusieurs salariés, on tient compte de l'ancienneté d'usine.
- D) Si aucun salarié de l'échelon inférieur ne peut remplir les exigences normales de la tâche de l'échelon supérieur, l'Employeur fait appel au candidat ayant le plus d'ancienneté d'occupation au deuxième (2ième) échelon inférieur à l'échelon où il y a une occupation vacante et ainsi de suite. Pour cette occupation, le salarié choisi doit pouvoir remplir les exigences normales de la tâche.
- E) Lorsqu'aucun salarié de l'échelle de progression ne peut remplir les exigences normales de l'occupation vacante, l'Employeur affiche cette occupation conformément au paragraphe 22.05 qui suit. Si à la suite de cet affichage, aucun salarié ne demande l'occupation affichée ou si aucun salarié n'est capable d'en remplir les exigences, l'Employeur fait appel à un candidat de son choix. Toutefois, aucun salarié faisant partie d'un échelon supérieur

à celui de l'occupation affichée, ne peut revendiquer ladite occupation.

- F) Le présent paragraphe 22.04, s'applique à l'égard d'une occupation dans un nouvel échelon d'une échelle de progression.

22.05 AFFICHAGE DES OCCUPATIONS

- A) L'Employeur doit afficher une occupation de base qui devient vacante de façon permanente (celle qui n'a plus de titulaire) dans une échelle de progression. Pour les fins des présentes, une occupation de base désigne le dernier échelon d'une échelle de progression. Pareil avis est donné à l'égard de toute occupation d'une nouvelle échelle de progression. Avant de donner un tel avis, les parties doivent se rencontrer pour discuter s'il s'agit d'une nouvelle échelle de progression ou d'un nouvel échelon dans une échelle de progression existante.
- B) Cet affichage doit être fait dans un avis donné pendant cinq (5) jours ouvrables sur un tableau à cet effet. Copie de cet avis est aussi envoyée par l'Employeur au Syndicat le jour de l'affichage.
- C) Le salarié désireux d'obtenir une occupation vacante doit signer son nom sur l'avis d'affichage dans le délai prévu au paragraphe précédent. Cependant, un salarié d'une échelle de progression ne peut demander une occupation de base dans sa propre échelle de progression. Un salarié absent pour cause d'accident occupationnel peut faire sa demande dans les quarante-huit (48) heures de son retour au travail. Sur demande, l'Employeur doit fournir à ce salarié la liste de tous les postes qui ont été affichés pendant son absence.
- D) Durant la période d'affichage, l'Employeur peut placer à cette occupation le salarié de son choix.
- E) L'Employeur accorde l'occupation au salarié ayant le plus d'ancienneté d'usine, pourvu qu'il puisse remplir les exigences normales de la tâche. Il est entendu que le salarié doit être également apte à progresser normalement dans cette échelle de progression.
- F) Lorsque la période d'affichage est terminée, l'Employeur doit faire connaître par écrit au Syndicat, dans un délai de cinq (5) jours, la liste des salariés qui ont postulé et le nom du salarié retenu pour remplir l'occupation.
- G) Si plusieurs occupations sont affichées en même temps, le salarié qui fait plus d'une demande doit indiquer ses préférences sur l'affichage en numérotant son premier (1er) choix, son deuxième (2ième) choix, etc...

Dans ce cas, l'Employeur tient compte de l'ordre des choix indiqués par le salarié si celui-ci a l'ancienneté et peut se qualifier pour remplir les exigences normales de la tâche.

L'Employeur offre ensuite cette occupation à ce salarié et les autres demandes qu'il a faites sont annulées automatiquement.

Lorsqu'un salarié ou l'Employeur se prévaut de l'article 22.05 i), avant de procéder à un nouvel affichage de cette occupation, l'Employeur doit épuiser la liste des candidats qui avaient déjà postulé.

- H) Si aucun salarié ne demande l'occupation affichée ou si aucun salarié n'est capable de remplir les exigences de l'occupation affichée, l'Employeur peut choisir lui-même le candidat à cette occupation par voie de mutation (transfert) d'un salarié de l'unité d'accréditation, si celui-ci y consent, par rappel au travail ou par embauchage.
- I) Le salarié choisi a droit à une période d'essai maximum de trente (30) jours ouvrables. Pendant cette période, l'Employeur peut retourner le salarié à son ancienne occupation, s'il ne peut exécuter normalement le travail de sa nouvelle occupation. Dans ce cas, le fardeau de la preuve incombe à l'Employeur.

Le salarié peut également retourner à son ancienne occupation pendant cette période d'essai. Pendant ladite période d'essai, l'occupation que le salarié détenait antérieurement ne peut être considérée comme vacante.

- J) Dans un département où il n'y a pas d'échelle de progression, les occupations qui s'y trouvent sont dites "occupations uniques".

Dans les départements où il y a des échelles de progression, les occupations qui n'en font pas partie sont dites "occupations générales".

Lorsque lesdites occupations uniques et occupations générales sont vacantes de façon permanente, la procédure d'affichage et de sélection prévue au présent article s'applique.

22.06 REMPLACEMENT TEMPORAIRE

- A) Une occupation qui devient vacante par suite d'une absence temporaire d'un salarié d'une durée de quinze (15) jours ouvrables et moins, est remplie par le salarié ayant le plus d'ancienneté d'occupation à l'échelon immédiatement inférieur de l'échelle de progression et tra-

vaillant sur la même faction que le salarié absent, pourvu qu'il puisse remplir les exigences normales de la tâche et sujet à ce qu'un salarié soit disponible sur cette faction.

- B) Pour une absence de plus de quinze (15) jours ouvrables, le remplaçant est choisi conformément au paragraphe 22.06 a) qui précède, mais la préférence est accordée au salarié ayant le plus d'ancienneté d'occupation sur toutes les factions.
- C) Si aucun salarié de l'échelon immédiatement inférieur ne peut remplir les exigences normales de l'occupation devenue temporairement vacante, l'Employeur peut remplir le poste par un candidat de son choix.
- D) A son retour, le détenteur régulier d'une occupation revient à son poste et le remplaçant temporaire retourne à l'occupation qu'il détenait avant son affectation.
- E) Si durant l'absence du titulaire régulier un mouvement de main-d'oeuvre est effectué dû à la reprise ou au ralentissement de la production, ce salarié, à son retour au travail, a droit à l'occupation qu'il aurait pu obtenir, selon la convention, s'il avait été présent.
- F) L'occupation unique ou l'occupation générale qui devient vacante par suite de l'absence temporaire de son titulaire est comblée par un candidat choisi par l'Employeur. Dans le cas d'une occupation générale, l'Employeur choisit d'abord le remplaçant parmi les salariés réguliers, soit par mutation, soit par rappel au travail.

22.07 MISE A PIED

- A) Dans le cas de mise à pied, les salariés sont rétrogradés échelon par échelon, dans leur échelle de progression selon l'ordre inverse de la promotion, en tenant compte de l'ancienneté d'usine de chacun et de sa capacité à remplir les exigences de sa nouvelle occupation.
- B) Le salarié qui est mis à pied dans son échelle de progression peut déplacer un autre salarié titulaire d'une occupation générale ou d'une occupation de base d'une autre échelle de progression, pourvu qu'il ait plus d'ancienneté d'usine et qu'il soit capable de remplir les exigences de la fonction qu'il veut occuper.

Si l'occupation de base d'une échelle de progression n'est pas comblée, le salarié mis à pied peut déplacer le salarié de la dernière fonction occupée d'une échelle de progression, aux conditions mentionnées à l'alinéa précédent.

- C) Les salariés qui travaillent sur des fonctions uniques ou sur des fonctions générales sont mis à pied en tenant compte de l'ancienneté d'usine de chacun et de sa capacité à remplir les exigences de l'occupation.

22.08 RAPPEL AU TRAVAIL

- A) Les salariés mis à pied sont rappelés au travail dans l'ordre inverse des mises à pied, c'est-à-dire que le dernier mis à pied est le premier rappelé en autant qu'il puisse satisfaire aux exigences de l'occupation.
- B) Lorsqu'un rappel au travail est effectué, à l'occasion d'une augmentation des effectifs ou à la reprise des opérations, l'Employeur avise le salarié par téléphone. Si le salarié ne peut être rejoint, un avis écrit lui est transmis par lettre recommandée, avec copie au Syndicat. Le salarié doit se rapporter au travail dans un délai de vingt-quatre (24) heures.
- C) Le salarié mis à pied qui ne peut être rejoint que par lettre doit se présenter au travail dans un délai de dix (10) jours à compter de la date d'envoi de la lettre recommandée. Copie de cette lettre est envoyée au Syndicat.
- D) Si, par suite de circonstances atténuantes, le salarié mis à pied ne peut se présenter au travail à la date et à l'endroit convenu, il peut obtenir un délai supplémentaire d'un maximum de six (6) jours ouvrables à condition d'en faire la demande.
- E) Lors de la reprise normale des opérations, le salarié qui a perdu son occupation par suite d'une mise à pied (telle que définie au paragraphe 22.07), est réintégré dans l'occupation qu'il remplissait antérieurement dans l'échelle de progression, si les services d'un salarié sont requis à cette occupation.

22.09 MUTATION

Toute mutation d'une échelle de progression à une autre se fait uniquement par l'occupation de base de l'échelle de progression visée, à moins qu'une occupation d'une échelle de progression n'ait été laissée vacante après avoir utilisé les autres moyens décrits plus haut.

- 22.10 L'Employeur convient d'instaurer un programme d'entraînement des salariés afin de permettre à chacun d'avancer dans son échelle de progression. La nature et la durée de la période d'entraînement seront à déterminer selon les exigences normales de la tâche. L'entraînement s'applique aussi à un nombre limité de salariés en vue de permettre leur intégration éventuelle à l'échelon de base d'une autre échelle de progression.

Les parties discuteront des modalités et de la mise en marche du programme d'entraînement, dans un délai maximum de quatre-vingt-dix (90) jours après la signature de la convention. Ce programme devra être en application au plus tard dans les quatre (4) mois suivant la signature de la convention.

ARTICLE 23.00

CHANGEMENTS TECHNOLOGIQUES

- 23.01 Dans les trente (30) jours ouvrables de l'installation d'une nouvelle machine ou de la création d'une nouvelle occupation, le Syndicat et l'Employeur se rencontrent pour établir le taux horaire de la nouvelle tâche.
- 23.02 Le taux horaire établi par les parties est effectif dès que le salarié entre en fonction sur cette nouvelle machine ou cette nouvelle occupation.
- 23.03 Si les parties ne s'entendent pas pour établir le taux horaire à appliquer, elles conviennent de soumettre leur mésentente à l'arbitrage, selon les dispositions prévues à la présente convention.
- 23.04 Si une licence gouvernementale est exigée pour remplir une fonction, le salarié occupant cette fonction aura préférence d'emploi. Le coût d'une telle licence est au frais de l'Employeur.

ARTICLE 24.00

SOUS-CONTRAT ET TRAVAIL A FORFAIT

- 24.01 L'Employeur convient de ne confier par contrat, l'exécution d'une partie quelconque de son travail qu'à des personnes ou sociétés qui s'obligeront à respecter à l'égard de leurs salariés les conditions prévues par la présente convention et de tels sous-contrats ne devront avoir pour effet d'entraîner la mise à pied ou la rétrogradation des salariés faisant partie de la présente unité de négociation.
- 24.02 Il est entendu que tout travail occasionnel et étranger aux opérations normales des usines de l'Employeur à Girardville, sera autant que possible, offert aux salariés régis par cette convention dans l'ordre de leur ancienneté respective. Les salariés qui acceptent sont alors rémunérés au taux spécifiquement établi pour tel travail, ce taux ne devant jamais être inférieur au taux du journalier prévu à l'annexe "A" à moins qu'il ne s'agisse d'un contrat à forfait.
- 24.03 Conformément aux deux (2) classes qui précèdent, il est convenu que l'Employeur pourra continuer comme par le passé à donner des sous-contrats de camionnage. Si dans un tel cas le sous-traitant demande à l'Employeur de lui fournir un ou des chauffeurs de camion, l'occupation est affichée conformément à la convention et le poste est accordé au salarié ayant le plus d'ancienneté en autant qu'il puisse remplir les exigences normales de cette occupation. Ce salarié continue d'accumuler de l'ancienneté et il retourne à son ancienne occupation lorsque ses services ne sont plus requis.

ARTICLE 25.00

QUALITE DE VIE AU TRAVAIL

- 25.01 L'Employeur, le Syndicat et les salariés participent à la

prévention des accidents industriels et cherchent à promouvoir des conditions de sécurité et d'hygiène au travail.

- 25.02 L'Employeur maintient le matériel régulier pour donner les premiers soins au besoin sur les lieux de travail.
- 25.03 Les parties forment un comité de sécurité et santé composé de représentants choisis par le Syndicat et de représentants choisis par l'Employeur en nombre égal. Chaque partie transmet à l'autre partie, le nom de ses représentants.
- 25.04 Les fonctions du comité de sécurité et santé sont celles qui lui sont attribuées par la Loi sur la santé et la sécurité du travail.
- 25.05 Le comité se réunit mensuellement ou plus souvent selon les besoins. Une copie du procès-verbal de chaque réunion, préparé par un membre du comité, est fournie à la direction, au Syndicat et à chaque membre du comité.
- 25.06 Les recommandations du comité sont étudiés par la direction et une réponse est transmise au comité et au Syndicat dans un délai de dix (10) jours ouvrables à compter de la réception des recommandations.
- 25.07 Lorsque le comité siège, les membres de la partie syndicale qui siègent sur ce comité sont rémunérés à leur taux de salaire régulier.
- 25.08 Toute inspection gouvernementale de sécurité doit s'effectuer en présence d'un représentant du Syndicat et d'un représentant de l'Employeur; lesdits représentants devront être membres du comité de santé et sécurité sauf si aucun membre du comité n'est disponible lors d'une telle inspection. Le représentant syndical est rémunéré conformément aux dispositions du paragraphe 25.07.

Une copie du rapport de cette inspection est remise au comité de santé et sécurité, au Syndicat et à la Compagnie.
- 25.09 Tout nouvel équipement de sécurité n'est pas imposé au salariés à moins qu'il y ait accord entre les parties.
- 25.10 Tout salarié subissant une blessure grave ou légère durant ses heures de travail, doit se rapporter immédiatement à son surveillant, selon la Loi sur la santé et la sécurité du travail.
- 25.11 Une fois déclaré apte à reprendre son travail, le salarié qui a subi un accident de travail ou qui est atteint d'une maladie industrielle réintègre le poste qu'il occupait avant l'accident ou la maladie. Toutefois, dans l'éventualité où son état ne lui permettrait pas de reprendre son poste régulier, il est affecté à un autre poste existant à l'intérieur de l'unité de négociation en autant que ce poste est vacant de façon permanente eu égard à l'ancienneté du salarié, à ses qualifications et à ses capacités physiques.

- 25.12 Si un salarié a raison de croire qu'une pièce d'équipement ou un produit est dangereux, il devra le rapporter immédiatement à son contremaître. Si le salarié n'est pas satisfait de la réponse du contremaître, il peut soumettre son problème à un membre du comité de sécurité et santé. Le comité se rencontre aussitôt que possible pour étudier ce problème. S'il le désire, le salarié concerné, peut assister à cette réunion pour expliquer son problème.

ARTICLE 26.00 DISCIPLINE

- 26.01 La responsabilité de maintenir la discipline incombe à l'Employeur.
- 26.02 Lorsqu'un salarié commet une infraction, un avis lui est remis l'informant de la mesure disciplinaire prise à son égard et des raisons motivant celle-ci. Copie de cet avis est remise au Syndicat.
- 26.03 Une mesure disciplinaire est sujette à la procédure de grief prévue à la convention.
- 26.04 L'Employeur ne tiendra pas compte d'une mesure disciplinaire antérieure à six (6) mois pourvu que le manquement ne se répète pas pendant ladite période de six (6) mois.
- 26.05 Le salarié peut consulter son dossier disciplinaire, pendant les heures d'ouverture du bureau, en présence d'un représentant de l'Employeur. S'il le désire, le salarié peut se faire accompagner d'un représentant syndical.

ARTICLE 27.00 ASSURANCE-GROUPE

- 27.01 Les salariés choisissent et administrent un plan d'assurance-groupe qui demeure en vigueur pour la durée de la convention et qui est obligatoire pour tout salarié régulier. La police d'assurance est émise conjointement au nom de l'Employeur et du Syndicat et les modalités du plan doivent être conformes à la protection soumise.
- 27.02 A compter de la signature de la présente convention, l'Employeur paie un montant de cinq dollars (5,00\$) par semaine pour chaque salarié marié et un montant de trois dollars et cinquante cents (3,50\$) pour chaque salarié célibataire, cette contribution devant être employée en paiement de la prime d'assurance-vie, assurance familiale, mutilation et médicaments.

A compter du premier (1er) juillet 1982, ces montants seront de cinq dollars et vingt-cinq cents (5,25\$) par semaine pour chaque salarié marié et de trois dollars et soixante-quinze (3,75\$) pour chaque salarié célibataire.

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

- 27.03 A chaque semaine l'Employeur déduit le montant de la contribution du salarié et le remet au Syndicat dans les quinze (15) jours du mois suivant.

ARTICLE 28.00 DUREE ET RETROACTIVITE DE LA CONVENTION

- 28.01 La présente convention est en vigueur à compter de sa signature et se termine le 30 juin 1983. Aucune de ses dispositions n'est rétroactive. Cette convention demeurera cependant en vigueur pendant la négociation visant à en modifier les termes sous réserve de l'exercice du droit de grève ou lock-out.

- 28.02 Nonobstant le paragraphe qui précède, les salariés au service de l'Employeur, à la signature de la convention, recevront une rémunération de un dollar (1,00\$) pour chaque heure travaillée entre le premier (1er) juillet 1981 et la signature de la convention ainsi que les heures payées à titre de congés fériés et congés mobiles pendant cette même période.

Cependant, la présente disposition ne s'applique pas aux salariés qui ont reçu, au cours de cette période, un salaire dépassant de plus de un dollar (1,00\$) les taux prévus à la convention précédente.

EN FOI DE QUOI LES PARTIES ONT SIGNE A DOLBEAU, ce 11 ième jour de mai 1982.

DOMTAR INC.,
PRODUITS FORESTIERS DOMTAR,
DIVISION DU BOIS DE SCIAGE,

Par:

Coul Baillargeon

Par:

Richard Brown

Par:

Guy Charbon

Par:

Jacques Krouas

LE SYNDICAT NATIONAL DES
TRAVAILLEURS DE GIRARDVILLE,

Par:

Patrice Poirier sec

Par:

Réjean Plante, prés.

Par:

LA FEDERATION DES TRAVAILLEURS DU
PAPIER ET DE LA FORET (CSN),

Par:

Régis Ray

GIRARDVILLE

A N N E X E " A "

OCCUPATION ET SALAIRES

1.- DEPARTEMENT DE LA PRODUCTION

A LA
SIGNATURE 1-7-82 1-1-83

Echelle de progression

1ière occupation:	Opérateur de scies jumelées	8.57	9.72	9.82
2ième occupation:	Opérateur de chariot	8.34	9.49	9.59
3ième occupation:	Opérateur de déligneuse Swecan	8.34	9.49	9.59
4ième occupation:	Opérateur de déligneuse Can-Car et Forano	8.29	9.44	9.54
5ième occupation:	Opérateur d'ébouteuse	8.29	9.44	9.54
6ième occupation:	Opérateur de scies à refendre	8.16	9.31	9.41
7ième occupation:	Préposé à l'alimentation de l'usine	8.13	9.28	9.38
8ième occupation:	Opérateur mécanicien de déchiqueteuse (1)	7.98	9.13	9.23
9ième occupation:	Débarqueur (sélectionneur à l'alimentation)	7.95	9.10	9.20
10ième occupation:	Opérateur de l'écorceur à la récupération	7.95	9.10	9.20
Occupation de base:	Préposé à l'empilage	7.90	9.05	9.15

(1) Le chef opérateur mécanicien de déchiqueteuse

a) Le chef opérateur mécanicien de déchiqueteuse continue comme avant de travailler sous un régime spécial, pour remplir les exigences de sa fonction. Il doit travailler au taux de temps supplémentaire le temps requis en dehors de ses heures régulières pour remplir les exigences de sa fonction.

8.03 9.18 9.28

b) La fonction de chef opérateur mécanicien est remplie par un salarié travaillant sur la huitième occupation. Lorsqu'elle devient vacante, elle est offerte, par ordre d'ancienneté d'occupation, aux salariés qui travaillent sur la huitième occupation au moment de la vacance. Si les plus anciens refusent, elle est remplie par le salarié ayant le moins d'ancienneté d'occupation.

GIRARDVILLE

(Annexe "A" - suite)

2.- DEPARTEMENT DE L'ENTRETIEN

A LA 1-7-82 1-1-83
SIGNATURE

a) Echelle de progression - Limerie

1 ^{ère} occupation:	Chef affûteur	9.42	10.57	10.67
2 ^{ème} occupation:	Affûteur	8.88	10.03	10.13
3 ^{ème} occupation:	Assistant-affûteur	8.29	9.44	9.54
Occupation de base:	Apprenti - Pendant les six (6) premiers mois	7.61	8.76	8.86
	- Après six (6) mois	7.84	8.99	9.09

b) Echelle de progression - Mécanique

1 ^{ère} occupation:	Mécanicien-soudeur à haute pression	9.57	10.72	10.82
2 ^{ème} occupation:	1 ^{er} mécanicien-soudeur	8.69	9.84	9.94
3 ^{ème} occupation:	2 ^{ème} mécanicien-soudeur	8.23	9.38	9.48
Occupation de base:	Huileur et apprenti-mécanicien- soudeur - Pendant les six (6) premiers mois	7.83	8.98	9.08
	- Après six (6) mois	7.94	9.09	9.19

c) Echelle de progression - Electrique

1 ^{ère} occupation:	1 ^{er} électricien	10.01	11.16	11.26
2 ^{ème} occupation:	2 ^{ème} électricien	9.48	10.63	10.73
Occupation de base:	Apprenti électricien - Pendant les six (6) pre- miers mois	8.84	9.99	10.09
	- Après six (6) mois	9.22	10.37	10.47

N.B.: Il est entendu entre les parties que l'Employeur peut assigner l'électricien pour des travaux en dehors de l'usine de Girardville, en autant qu'il s'agisse de travail d'électricien.

N.B.: Les membres du département de l'entretien peuvent avoir à exécuter des tâches autres que leur spécialité, en autant qu'il s'agisse de maintenance et que ce soit dans leur échelle de progression respective.

GIRARDVILLE

(Annexe "A" - suite)

3.- DEPARTEMENT DE LA COUR

	<u>A LA</u>	<u>1-7-82</u>	<u>1-1-83</u>
	<u>SIGNATURE</u>		

Echelle de progression

1 ^{ère} occupation:	Préposé à l'alimentation de l'usine et à l'empilement des inventaires	8.52	9.67	9.77
2 ^{ème} occupation:	Préposé à l'expédition	8.20	9.35	9.45
Occupation de base:	Opérateur de chargeur fixe	7.98	9.13	9.23

4.- DEPARTEMENT DES BOUILLOIRES

Occupation unique

- Chauffeur de bouilloire	7.79	8.94	9.04
---------------------------	------	------	------

5.- OCCUPATIONS GENERALES

- Claireur de scies jumelées	7.90	9.05	9.15
- Claireur de chariot	7.90	9.05	9.15
- Aide à l'ébouteuse (lorsque requis)	7.90	9.05	9.15
- Nettoyeur	7.86	9.01	9.11
- Homme à tout faire (1)	7.86	9.01	9.11
- Aide au préposé à l'empilage (lorsque requis)	7.86	9.01	9.11
- Aide aux scies à refendre	7.84	8.99	9.09
- Préposé à la table de triage	7.84	8.99	9.09
- Journalier	7.78	8.93	9.03
- Gardien	6.95	8.10	8.20

(1): L'homme à tout faire travaille comme nettoyeur et peut remplacer à diverses occupations. Cependant, il ne peut, au cours d'une (1) journée, remplacer sur une même occupation pendant plus de quatre (4) heures.

N.B.: Les étudiants n'accumulent pas d'ancienneté et n'ont pas droit à la procédure des griefs, sauf dans le cas des salaires.

GIRARDVILLE

(Annexe "A" - suite)

- 6.- Les occupations apparaissant à la présente annexe, ne sont pas nécessairement remplies en tout temps.
- 7.- Au cours de la présente convention, les parties se rencontreront pour discuter d'un guide de classification pour les hommes de métier. Après entente à cet effet, les parties pourront mettre en pratique, en tout ou en partie, le guide de classification des hommes de métier, convenu entre elles.

A N N E X E " B "

CEDULE DE TRAVAIL DES SALARIES
DU DEPARTEMENT DE
LA PRODUCTION

A) SEMAINE DE QUARANTE (40) HEURES

1) Opération sur une (1) équipe

HORAIRE "A"

A l'exception des nettoyeurs, mais y compris le nettoyeur du sous-sol, la semaine régulière de travail est répartie du lundi au vendredi inclusivement de la façon suivante:

7 h 30 à 11 h 30 12 h 00 à 16 h 00

La semaine régulière de travail des nettoyeurs est répartie comme suit:

Lundi:		11 h 30 à 15 h 30
Mardi, mercredi, jeudi et vendredi:	7 h 00 à 11 h 00	11 h 30 à 15 h 30
Samedi:	6 h 00 à 10 h 00	

2) Opération sur deux (2) équipes

HORAIRE "B"

a) Equipe de jour

A l'exception des nettoyeurs, mais y compris le nettoyeur du sous-sol, la semaine régulière de travail est répartie du lundi au vendredi inclusivement de la façon suivante:

7 h 30 à 11 h 30 12 h 00 à 16 h 00

La semaine régulière de travail des nettoyeurs est répartie comme suit:

Lundi:		11 h 30 à 15 h 30
Mardi, mercredi, jeudi et vendredi:	7 h 00 à 11 h 00	11 h 30 à 15 h 30
Samedi:	6 h 00 à 10 h 00	

GIRARDVILLE

(annexe "B" - suite)

HORAIRE "B" (SUITE)

b) Equipe de nuit

A l'exception des nettoyeurs, mais y compris le nettoyeur du sous-sol, la semaine régulière de travail est répartie du lundi au samedi inclusivement de la façon suivante:

17 h 00 à 21 h 00

21 h 30 à 1 h 30

La semaine régulière de travail des nettoyeurs est répartie comme suit du lundi au samedi inclusivement:

16 h 30 à 20 h 30

21 h 00 à 1 h 00

3) Opération sur trois (3) équipes

HORAIRE "C"

a) Equipe de jour

A l'exception des nettoyeurs, mais y compris le nettoyeur du sous-sol, la semaine régulière de travail est répartie du lundi au vendredi inclusivement de la façon suivante:

7 h 30 à 15 h 30

La semaine régulière de travail des nettoyeurs est répartie comme suit:

Lundi:

11 h 30 à 15 h 30

Mardi, mercredi,
jeudi et vendredi

7 h 00 à 15 h 00

Samedi:

6 h 00 à 10 h 00

b) Equipe de soir

La semaine régulière de travail est répartie comme suit du lundi au vendredi inclusivement:

15 h 30 à 23 h 30

c) Equipe de nuit

La semaine régulière de travail est répartie comme suit, du lundi au samedi inclusivement:

23 h 30 à 7 h 30

GIRARDVILLE

(annexe "B" - suite)

B) SEMAINE DE QUARANTE-DEUX HEURES ET DEMIE (42 1/2)

1) Opération sur une (1) équipe

HORAIRE "D"

A l'exception des nettoyeurs, mais y compris le nettoyeur du sous-sol, la semaine régulière de travail est répartie du lundi au vendredi inclusivement de la façon suivante:

7 h 30 à 11 h 30 12 h 00 à 16 h 30

La semaine régulière de travail des nettoyeurs est répartie comme suit:

Lundi: 11 h 30 à 16 h 00

Mardi, mercredi,
jeudi et vendredi: 7 h 00 à 11 h 00 11 h 30 à 16 h 00

Samedi: 6 h 00 à 10 h 00

2) Opération sur deux (2) équipes

HORAIRE "E"

a) Equipe de jour

A l'exception des nettoyeurs, mais y compris le nettoyeur du sous-sol, la semaine régulière de travail est répartie du lundi au vendredi inclusivement de la façon suivante:

7 h 30 à 11 h 30 12 h 00 à 16 h 30

La semaine régulière de travail des nettoyeurs est répartie comme suit:

Lundi: 11 h 30 à 16 h 00

Mardi, mercredi,
jeudi et vendredi: 7 h 00 à 11 h 00 11 h 30 à 16 h 00

Samedi: 6 h 00 à 10 h 00

b) Equipe de nuit

A l'exception des nettoyeurs, mais y compris le nettoyeur du sous-sol, la semaine régulière de travail est répartie du lundi au samedi inclusivement de la façon suivante:

17 h 00 à 21 h 00 21 h 30 à 2 h 00

La semaine régulière de travail des nettoyeurs est répartie comme suit du lundi au samedi inclusivement:

16 h 30 à 20 h 30 21 h 00 à 1 h 30

(annexe "B" - suite)

C) PERIODE DE REPOS

Les salariés qui travaillent sur les horaires A, B, D et E ont droit à une période de repos de quinze (15) minutes pour chaque demi-journée de travail.

Les nettoyeurs travaillant sur l'équipe de jour, les lundi et samedi selon l'horaire "C", ont droit à une période de repos de quinze (15) minutes pour chaque demi-journée de travail.

Les salariés requis de travailler pendant la période de repos fixée pour l'ensemble des salariés prennent leur propre période de repos avant ou après les autres salariés.

D) PERIODE DE REPAS

Aux lieu et place de la période de repos plus haut mentionnée, les salariés travaillant sur l'horaire C, à l'exception des nettoyeurs travaillant le lundi et le samedi sur l'équipe de jour, ont droit à une période de trente (30) minutes payées pour leur repas.

Les salariés requis de travailler pendant la période de repas fixée pour l'ensemble des salariés, prennent leur propre période de repas payée avant ou après les autres salariés.

A N N E X E " C "

CEDULE DE TRAVAIL DES SALARIES
DU DEPARTEMENT DE
L'ENTRETIEN

I.- SALARIES TRAVAILLANT A LA LIMERIE

A) SEMAINE DE QUARANTE (40) HEURES

1) Opération sur une (1) équipe

HORAIRE "F"

La semaine régulière de travail est répartie du lundi au vendredi inclusivement de la façon suivante:

7 h 30 à 11 h 30

12 h 00 à 16 h 00

2) Opération sur deux (2) équipes

HORAIRE "G"

a) Equipe de jour

La semaine régulière de travail est répartie du lundi au vendredi inclusivement de la façon suivante:

7 h 30 à 11 h 30

12 h 00 à 16 h 00

b) Equipe de nuit

La semaine régulière de travail est répartie du lundi au samedi inclusivement de la façon suivante:

17 h 00 à 21 h 00

21 h 30 à 1 h 30

3) Opération sur trois (3) équipes

HORAIRE "H"

a) Equipe de jour

La semaine régulière de travail est répartie du lundi au vendredi inclusivement de la façon suivante:

7 h 30 à 15 h 30

GIRARDVILLE

(annexe "C" - suite)

HORAIRE "H" (SUITE)

b) Equipe de soir

La semaine régulière de travail est répartie comme suit du lundi au vendredi inclusivement:

15 h 30 à 23 h 30

c) Equipe de nuit

La semaine régulière de travail est répartie comme suit du lundi au samedi inclusivement:

23 h 30 à 7 h 30

B) SEMAINE DE QUARANTE-DEUX HEURES ET DEMIE (42 1/2)

1) Opération sur une (1) équipe

HORAIRE "I"

La semaine régulière de travail est répartie du lundi au vendredi inclusivement de la façon suivante:

7 h 30 à 11 h 30

12 h 00 à 16 h 30

2) Opération sur deux (2) équipes

HORAIRE "J"

a) Equipe de jour

La semaine régulière de travail est répartie du lundi au vendredi inclusivement de la façon suivante:

7 h 30 à 11 h 30

12 h 00 à 16 h 30

b) Equipe de nuit

La semaine régulière de travail est répartie du lundi au samedi inclusivement de la façon suivante:

17 h 00 à 21 h 00

21 h 30 à 2 h 00

II.- SALARIES TRAVAILLANT A LA MECANIQUE

1) Opération sur quatre (4) équipes rotatives

HORAIRE "K"

1ère semaine

Les heures de travail sont réparties du lundi au vendredi inclusivement comme suit:

Lundi:	7 h 00 à 15 h 30
Mardi, mercredi et jeudi:	7 h 30 à 15 h 30
Vendredi:	7 h 30 à 15 h 00

2ème semaine

Les heures de travail sont réparties du lundi au vendredi inclusivement comme suit:

15 h 30 à 23 h 30

3ème semaine

Les heures de travail sont réparties du lundi au samedi inclusivement comme suit:

23 h 30 à 7 h 30

4ème semaine

Les heures de travail sont réparties du mardi au samedi inclusivement comme suit:

7 h 30 à 15 h 30

2) Opération sur trois (3) équipes rotativesHORAIRE "L"1ère semaine

Les heures de travail sont réparties du lundi au vendredi inclusivement comme suit:

Lundi:	7 h 00 à 15 h 30
Mardi, mercredi et jeudi:	7 h 30 à 15 h 30
Vendredi:	7 h 30 à 15 h 00

2ème semaine

Les heures de travail sont réparties du lundi au vendredi inclusivement comme suit:

Lundi, mardi mercredi et jeudi:	15 h 30 à 23 h 30
Vendredi:	15 h 00 à 23 h 00

3ème semaine

Les heures de travail sont réparties du lundi au samedi inclusivement comme suit:

Lundi, mardi mercredi et jeudi:	23 h 30 à 7 h 30
Vendredi:	23 h 00 à 7 h 00

3) Opération sur deux (2) équipes rotativesHORAIRE "M"

Les heures de travail sont réparties du lundi au vendredi inclusivement comme suit:

<u>Equipe de jour</u>	7 h 00 à 11 h 30	12 h 00 à 15 h 30
<u>Equipe de nuit</u>	15 h 30 à 19 h 30	20 h 00 à 24 h 00

(annexe "C" - suite)

4) Opération sur une (1) équipe

HORAIRE "N"

La semaine régulière de travail est répartie du lundi au vendredi inclusivement de la façon suivante:

7 h 30 à 11 h 30

12 h 00 à 16 h 00

III.- LES MECANICIENS-SOUDEURS A HAUTE PRESSION ET LES ELECTRICIENS

HORAIRE "O"

La semaine régulière de travail des mécaniciens-soudeurs à haute pression et des électriciens, est celle des salariés du département de la production, telle qu'établie à l'annexe "B" de la présente convention.

IV.- PERIODE DE REPOS

Les salariés qui travaillent sur les horaires F, G, I, J, M et N, ont droit à une période de repos de quinze (15) minutes pour chaque demi-journée de travail.

Les salariés requis de travailler pendant la période de repos fixée pour l'ensemble des salariés, prennent leur propre période de repos avant ou après les autres salariés.

V.- PERIODE DE REPAS

Aux lieu et place de la période de repos plus haut mentionnée, les salariés travaillant sur les horaires H, K et L ont droit à une période de trente (30) minutes payée pour leur repas.

Les salariés requis de travailler pendant la période de repas fixée pour l'ensemble des salariés prennent leur propre période de repas payée avant ou après les autres salariés.

A N N E X E " D "

CEDULE DE TRAVAIL DES SALARIES
DU DEPARTEMENT DE
LA COUR

I.- SALARIES TRAVAILLANT SUR LA PREMIERE OCCUPATION

A) SEMAINE DE QUARANTE (40) HEURES

1) Opération sur une (1) équipe

HORAIRE "P"

La semaine régulière de travail est répartie comme suit du lundi au vendredi inclusivement:

7 h 30 à 11 h 30

12 h 00 à 16 h 00

2) Opération sur deux (2) équipes

HORAIRE "Q"

a) Equipe de jour

La semaine régulière de travail est répartie du lundi au vendredi inclusivement de la façon suivante:

7 h 30 à 11 h 30

12 h 00 à 16 h 00

b) Equipe de nuit

La semaine régulière de travail est répartie du lundi au vendredi inclusivement de la façon suivante:

17 h 00 à 21 h 00

21 h 30 à 1 h 30

GIRARDVILLE

(annexe "D" - suite)

3) Opération sur trois (3) équipes

HORAIRE "R"

a) Equipe de jour

La semaine régulière de travail est répartie du lundi au vendredi inclusivement de la façon suivante:

7 h 30 à 15 h 30

b) Equipe de soir

La semaine régulière de travail est répartie du lundi au vendredi inclusivement de la façon suivante:

15 h 30 à 23 h 30

c) Equipe de nuit

La semaine régulière de travail est répartie du lundi au samedi inclusivement de la façon suivante:

23 h 30 à 7 h 30

B) SEMAINE DE QUARANTE-DEUX HEURES ET DEMIE (42 1/2)

1) Opération sur une (1) équipe

HORAIRE "S"

La semaine régulière de travail est répartie du lundi au vendredi inclusivement de la façon suivante:

7 h 30 à 11 h 30

12 h 00 à 16 h 30

2) Opération sur deux (2) équipes

HORAIRE "T"

a) Equipe de jour

La semaine régulière de travail est répartie du lundi au vendredi inclusivement de la façon suivante:

7 h 30 à 11 h 30

12 h 00 à 16 h 30

HORAIRE "T" (SUITE)

b) Equipe de nuit

La semaine régulière de travail est répartie du lundi au vendredi inclusivement de la façon suivante:

17 h 00 à 21 h 00

21 h 30 à 2 h 00

II.- Lorsque requis le lundi matin, un salarié travaillant sur la première occupation, doit entrer au travail avant son horaire régulier. Le travail ainsi effectué est rémunéré au taux de temps supplémentaire.

III.- LES AUTRES SALARIES

Les autres salariés du département de la cour suivent les horaires de travail prévus pour le département de la production.

IV.- PERIODE DE REPOS

Les salariés qui travaillent sur les horaires P, Q, S et T, ont droit à une période de repos de quinze (15) minutes pour chaque demi-journée de travail.

Les salariés requis de travailler pendant la période de repos fixée pour l'ensemble des salariés prennent leur propre période de repos avant ou après les autres salariés.

V.- PERIODE DE REPAS

Aux lieu et place de la période de repos plus haut mentionnée, les salariés travaillant sur l'horaire "R", ont droit à une période de trente (30) minutes payées pour leur repas.

Les salariés requis de travailler pendant la période de repas fixée pour l'ensemble des salariés, prennent leur propre période de repas payée avant ou après les autres salariés.

GIRARDVILLE

A N N E X E " E "

CEDULE DE TRAVAIL DES
CHAUFFEURS DE BOUILLOIRE

1ère semaine

<u>HEURES</u>	<u>DIM.</u>	<u>LUNDI</u>	<u>MARDI</u>	<u>MERC.</u>	<u>JEUDI</u>	<u>VEND.</u>	<u>SAMEDI</u>	
06.00h à 18.00h	A	C	A	C	A	C	A	A et B: 48 heures
18.00h à 06.00h	B	D	B	D	B	D	B	C et D: 36 heures

2e semaine

06.00h à 18.00h	C	A	C	A	C	A	C	A et B: 36 heures
18.00h à 06.00h	D	B	D	B	D	B	D	C et D: 48 heures

3e semaine

06.00h à 18.00h	B	D	B	D	B	D	B	A et B: 48 heures
18.00h à 06.00h	A	C	A	C	A	C	A	C et D: 36 heures

4e semaine

06.00h à 18.00h	D	B	D	B	D	B	D	A et B: 36 heures
18.00h à 06.00h	C	A	C	A	C	A	C	C et D: 48 heures

LETTRE D'ENTENTE INTERVENUE

ENTRE

PRODUITS FORESTIERS DOMTAR
DIVISION DU BOIS DE SCIAGE
ci-après appelé:

"L'EMPLOYEUR"

ET

SYNDICAT NATIONAL
DES TRAVAILLEURS DE GIRARDVILLE
ci-après appelé:

"LE SYNDICAT"

Tel que convenu lors des négociations, l'Employeur convient de fournir pendant la durée de la convention l'équipement de sécurité ci-après énuméré suivant les conditions mentionnées:

1.- Appareils protecteurs de l'ouïe

L'Employeur fournit aux salariés, lorsque nécessaire, des appareils protecteurs de l'ouïe.

2.- Tabliers

L'Employeur fournit aux opérateurs de déligneuse, aux opérateurs de scies à refendre et aux affûteurs les tabliers nécessaires à leur fonction.

3.- Gants et appareils de protection de la vue pour les soudeurs

L'Employeur fournit aux soudeurs les gants et appareils protecteurs de la vue nécessaires à leur travail.

4.- Gants ou mitaines aux préposés à la table de triage

L'Employeur fournit aux préposés à la table de triage des gants ou mitaines. Le coût de ces gants ou mitaines est chargé au compte du salarié au moment où ils lui sont remis. Lorsque le salarié quitte son emploi, soit à la suite d'une promotion, d'une mise à pied ou de la résiliation de son contrat de travail, cette charge est effacée si le salarié remet les gants ou mitaines. Dans le cas contraire, l'Employeur peut retenir le coût d'achat d'une paire de gants ou de mitaines sur toute somme qui est alors due au salarié pour salaire ou autrement.

5.- L'équipement et les vêtements de sécurité décrits aux paragraphes précédents, fournis et payés par l'Employeur demeurent sa propriété.

L'Employeur remplace cet équipement et ces vêtements de sécurité lorsqu'ils sont devenus inutilisables par suite d'usure normale ou accident et à la condition que le salarié rapporte l'équipement ou le vêtement dont il demande le remplacement.

6.- Habits de pluie aux préposés à l'expédition

Un habit de pluie est remis à ces salariés au printemps de chaque année pour la durée d'un (1) an.

Cet habit de pluie est remis aux conditions suivantes:

- a) Le salarié doit être un salarié régulier;
- b) il doit être requis de travailler à l'extérieur de façon permanente;
- c) il doit être détenteur régulier de l'occupation mentionnée ci-haut;
- d) l'habit de pluie n'est pas remplacé lorsque perdu, détruit ou usé, le salarié devant alors voir lui-même à ses besoins.

EN FOI DE QUOI LES PARTIES ONT SIGNE A DOLBEAU, ce 11 ième jour de mai 1982.

DOMTAR INC.,
PRODUITS FORESTIERS DOMTAR,
DIVISION DU BOIS DE SCIAGE,

Par:

Eul Billangeon

Par:

Richard Laroche

Par:

Yves Gauthier

Par:

Jacques Kervinac

SYNDICAT NATIONAL DES
TRAVAILLEURS DE GIRARDVILLE,

Par:

Patrice Poirier sec

Par:

Régis St Pierre, prés.

Par:

LA FEDERATION DES TRAVAILLEURS DU
PAPIER ET DE LA FORET (CSN),

Par:

Régis Roy

B.P. 100, Dolbeau, Qué., Canada G8L 2P9
(418) 276-1330 Telex 051-36249

Dolbeau, le 11 mai 1982.

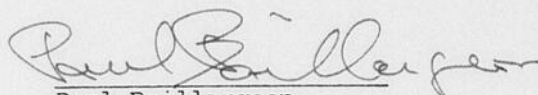
Monsieur Réjean Roy
Conseiller Syndical,
Fédération des Travailleurs
du Papier et de la Forêt (CSN).

Monsieur,

Conformément à nos discussions antérieures, la Compagnie s'engage à verser la rétroactivité prévue à l'article 28.02 de la convention collective, dans les quinze (15) jours suivant la signature de la dite convention.

Espérant le tout à votre satisfaction, je demeure,

Votre tout dévoué,


Paul Baillargeon,
Directeur par intérim.

N.E.

3645-9

BUREAU DU
COMMISSAIRE GENERAL
DU TRAVAIL

DOSSIER: AQ8802S232
AFFAIRE: CQ8802S116

Québec, le 22 avril 1988

P R E S I D E N T :

Le commissaire du travail,

Me Denis GAGNON

SYNDICAT NATIONAL DES TRAVAILLEURS
DE DOLBEAU
C.P. 667
LaTuque
Québec
G9X 3P5

ASSOCIATION ACCREDITEE

-et-

BOIS-AISE DE DOLBEAU INC.
306, 3ième Avenue
Dolbeau
Québec
J7V 4Z1

EMPLOYEUR
(Nouvelle désignation)

DECISION

Selon l'accréditation qui lui a été
donnée le 12 décembre 1974 et modifiée à quelques reprises,
l'association accréditée groupe:

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

'88 AVR 22 8:44

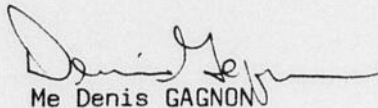
DE: DOMTAR INC.
agissant par les présentes pour le Groupe
de produits forestiers Domtar division du
bois de sciage.

Le 30 mars 1988, les parties ont
déposé une requête conjointe pour changer la désignation de
l'employeur à l'accréditation.

CONSIDERANT que la requête est conjointe, le soussigné:

MODIFIE l'accréditation en y changeant
la désignation de l'employeur
en celle de:

BOIS-AISE DE DOLBEAU INC.
306, 3ième Avenue
Dolbeau
Québec
J7V 4Z1



Me Denis GAGNON
Commissaire du travail

DG/ndm



Gouvernement du Québec
Bureau du commissaire
général du travail

DÉPÔT

Dépôt N°: 8 3 0 4 3 4 5

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

03645-9

Objet	☐ 1 ^{ère} convention ☒ Renouvellement ☐ Entente ☐ Autres	Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances	Q 77-19
Date	Signature 82-05-11 Réception 82-05-17	Durée Du 82-05-11 Au 83-06-30	Nombre de salariés régis par la convention collective 80

Association	Employeur
☐ Déposant Syndicat National des Travailleurs de Girardville 200 est, rue Racine Chicoutimi, Qc G7H 1S1	☒ Déposant Dowtar Inc. 306, 3 ^e Avenue Dolbeau, Qc
Unité de négociation	
Région 02-04 Activité 2513 (5) Affiliation CSN(1)	

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11

Votre dépôt n'est pas conforme sur le(s) point(s) suivant(s) et vous est par conséquent retourné

Voir au verso pour les codes

Remarques
Anciennement Murdock Rubber Inc. Q 6698-01
Pour le commissaire général du travail
Signature <i>Pierre Pelletier</i>
Date 83-04-26

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

RECHERCHE

12 MAI 17 11 05

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

INTERVENUE

ENTRE:

DOMTAR INC., corporation légalement constituée (par continuation) selon les lois du Canada et ayant son siège social au 395, boulevard de Maisonneuve ouest, Montréal, Province de Québec, agissant par les présentes pour le Groupe des produits forestiers Domtar, division du bois de sciage, pour les fins de son usine située à Girardville, Province de Québec, ci-après appelée:

" L'EMPLOYEUR "

ET:

LE SYNDICAT NATIONAL DES TRAVAILLEURS DE GIRARDVILLE, ci-après appelé:

" LE SYNDICAT "

ARTICLE 1.00 JURIDICTION

- 1.01 L'Employeur reconnaît le Syndicat National des Travailleurs de Girardville, comme la seule association ouvrière autorisée à négocier avec lui une convention collective de travail au nom des salariés couverts au certificat d'accréditation syndicale et ses amendements émis par la Commission des Relations de Travail du Québec.
- 1.02 L'Employeur reconnaît la Fédération des Travailleurs du Papier et de la Forêt (CSN) comme l'organisme supérieur auquel le Syndicat est affilié, agissant comme conseiller dans la présente négociation.
- 1.03 Un employé de cadre ne doit pas accomplir de travail manuel normalement exécuté par un salarié membre de l'unité de négociation, sauf:
- 1- Dans le cas de force majeure et dans les cas d'urgence.
 - 2- Pour fins d'entraînement, d'instruction, d'expérimentation et d'aide.
 - 3- Dans le cas où un salarié doit s'absenter de son travail pour fins personnelles.
 - 4- Dans les cas d'absences où il est impossible de remplacer un salarié normalement affecté à une occupation.

ARTICLE 2.00 BUT

- 2.01 La convention est conclue dans l'intérêt mutuel de l'Employeur et de ses salariés représentés par le Syndicat.
- 2.02 Les parties conviennent:
- a) De fixer et maintenir des salaires et des conditions de travail justes et équitables pour obtenir des opérations efficaces.
 - b) D'assurer la sécurité et le bien-être des salariés.
 - c) D'assurer la qualité et la quantité des produits fabriqués.
 - d) D'assurer la protection de la propriété.
 - e) De prévoir un mécanisme adéquat pour le règlement des mécontentements entre les parties aux présentes.

- 2.03 L'Employeur et le Syndicat conviennent de faire tous les efforts possibles pour permettre que les principes de cette convention soient observés par les parties.

ARTICLE 3.00 DROITS DE GERANCE

- 3.01 Le Syndicat reconnaît à l'Employeur mais de façon compatible avec les dispositions de la convention, le droit de gérer, de diriger et d'administrer son entreprise et son personnel ainsi que le droit de limiter, suspendre ou cesser ses opérations.

ARTICLE 4.00 DROITS MUTUELS

- 4.01 Il est convenu qu'il n'y aura ni grève, ni "lock-out", ni ralentissement de travail, ni autres interruptions semblables pendant toute 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".
- 4.02 Rien dans cette convention ne doit être interprété comme une renonciation à aucun droit ou obligation de l'Employeur, des salariés ou du Syndicat, en vertu d'aucune loi applicable, présente ou future, fédérale ou provinciale.
- 4.03 Si l'une ou l'autre des dispositions de la présente convention étaient nulles en regard des dispositions de la loi, les autres dispositions de ladite convention ne seront pas affectées par cette nullité.

ARTICLE 5.00 SECURITE SYNDICALE

- 5.01 Tout salarié membre du Syndicat à la date de l'entrée en vigueur de la convention, doit, comme condition du maintien de son emploi, en demeurer membre pendant la durée de la convention.

Tout nouveau salarié doit, dès son embauchage, devenir membre en règle du Syndicat et le demeurer, comme condition du maintien de son emploi.

Cependant, l'Employeur n'est pas tenu de congédier un salarié pour le motif qu'il a été expulsé comme membre du Syndicat.

- 5.02 La cotisation régulière du Syndicat ou une somme équivalente est exigible comme condition d'emploi de tout salarié de l'Employeur à compter de la première paie en autant que les gains du salarié sont suffisants pour couvrir le montant de la cotisation syndicale.

A chaque semaine, l'Employeur doit déduire de la paie de tout salarié, le montant de la cotisation syndicale ou une somme

équivalente, à l'exclusion du droit d'entrée tel que l'établit une résolution du Syndicat dont une copie certifiée conforme doit être remise à l'Employeur.

Dans les quinze (15) premiers jours de chaque mois, l'Employeur fait remise au trésorier du Syndicat des sommes perçues au cours du mois précédent avec une liste en quatre (4) exemplaires des salariés pour lesquels la déduction a été faite en indiquant leur nom, leur numéro matricule et le montant déduit au cours du mois.

ARTICLE 6.00

ACTIVITES SYNDICALES

- 6.01 Les activités syndicales normales qui ont trait à l'application de la convention collective ou aux relations entre l'Employeur et le Syndicat sont permises pendant les heures de travail, sans perte de salaire, pourvu qu'elles aient lieu avec l'autorisation de l'Employeur.
- 6.02 L'Employeur accorde, sur demande du Syndicat, un congé sans solde à un maximum de trois (3) représentants du Syndicat en même temps, pour assister à des congrès, sessions intensives ou journées d'étude de la Confédération des Syndicats Nationaux (C.S.N.), de la Fédération des Travailleurs du Papier et de la Forêt (F.T.P.F.), des conseils centraux, ainsi qu'aux bureaux fédéraux et conseils fédéraux de la F.T.P.F..
- 6.03 A) Le salarié absent continue de recevoir sa paie au taux régulier de son occupation et l'Employeur facture mensuellement le Syndicat pour les montants équivalents en ajoutant le coût des avantages sociaux et ceci, sans frais d'administration.
- B) Le Syndicat accepte la responsabilité de remboursement à l'Employeur dans les quinze (15) jours de la réception de la facture.
- C) Au cours de cette absence temporaire prévue au paragraphe 6.02, le salarié concerné n'est pas considéré comme employé de l'Employeur au titre de la Loi sur la santé et la sécurité du travail.
- 6.04 Cependant, pour bénéficier de ce congé sans solde, les salariés concernés doivent avertir l'Employeur au moins trois (3) jours à l'avance qu'ils désirent s'absenter à cette fin et cette absence ne doit pas durer plus de six (6) jours. Les représentants du Syndicat qui s'absentent ainsi ne doivent pas faire partie d'une même fonction, afin de ne pas nuire à la production sauf avec la permission expresse de l'Employeur.

ARTICLE 7.00 AFFICHAGE D'AVIS

- 7.01 Un tableau fourni par l'Employeur au Syndicat est placé à un endroit convenable dans l'usine, pour afficher les convocations d'assemblées syndicales et l'information syndicale.

ARTICLE 8.00 COMITE MIXTE

- 8.01 Les parties conviennent de former un comité ouvrier-patronal composé de trois (3) représentants de chacune des parties.
- 8.02 Les buts de ce comité sont:
- a) Veiller à la bonne entente entre les parties.
 - b) Veiller à la sécurité et au bien-être des salariés.
 - c) Veiller aux conditions de travail et à leur application.
 - d) D'étudier les moyens d'améliorer l'efficacité et la productivité.
 - e) D'étudier tout sujet référé au comité par le Syndicat ou l'Employeur.
- 8.03 Les membres de ce comité sont tenus d'exercer leur fonction avec franchise, loyauté, bonne foi et au meilleur de leur connaissance.
- 8.04 Ce comité se réunit sur demande de l'une des parties intéressées. Lorsque le comité se réunit du consentement des deux (2) parties les membres de la partie syndicale qui siègent sur ce comité sont rémunérés à leur taux de salaire régulier.
- 8.05 Le comité se choisit un président et un secrétaire parmi les membres. Le secrétaire du comité transmet aux parties une copie du procès-verbal dans les huit (8) jours qui suivent.

ARTICLE 9.00 PROCEDURE DE REGLEMENT DES GRIEFS

- 9.01 Un grief aux fins de la convention, est une controverse entre les parties qui concerne l'interprétation et la violation des dispositions de la convention.
- 9.02 Le Syndicat ou le salarié, seul ou accompagné d'un représentant syndical, doit d'abord soumettre son grief par écrit et signé, au contremaître de son département, dans les quinze (15) jours de la naissance dudit grief. Dans le cas d'un salarié, qui croit qu'un grief a pris naissance pendant son absence de l'entreprise, les délais stipulés ne s'appliquent qu'à compter de son retour au travail et de la connaissance qu'il en a.

- 9.03 Tout grief doit être soumis par écrit au contremaître ou à son représentant, sur une formule appropriée à cette fin.
- 9.04 L'Employeur doit transmettre sa réponse dans les trente (30) jours suivant la date de réception du grief. Pendant cette période de trente (30) jours, sur demande de l'une ou l'autre des parties intéressées, le comité ouvrier-patronal se réunit pour étudier le grief et trouver une solution satisfaisante si possible.
- 9.05 Le samedi, le dimanche et les jours de congés fériés ne sont pas compris dans le délai mentionné au présent article.
- 9.06 Tous les délais de procédure de grief sont de rigueur, mais les parties peuvent y déroger et y renoncer par un consentement écrit.

ARTICLE 10.00

ARBITRAGE

- 10.01 A défaut du règlement d'un grief dans les trente (30) jours suivant sa présentation à l'Employeur, le Syndicat ou l'Employeur peut, dans les quinze (15) jours de l'expiration de ce délai soumettre le grief à un arbitre unique désigné par les parties ou, à défaut d'entente, dans un délai de quinze (15) jours, à un arbitre désigné par le Ministère du Travail et de la Main-d'Oeuvre. La demande d'arbitrage se fait par avis écrit envoyé à l'autre partie dans le délai stipulé au présent paragraphe.
- 10.02 L'arbitre doit, normalement, rendre sa décision dans les trente (30) jours suivant la fin de l'enquête et de l'audition à moins d'entente contraire entre les parties.
- 10.03 Dans les cas d'arbitrage sur une mesure disciplinaire, l'arbitre a le pouvoir de:
- a) Annuler la mesure disciplinaire.
 - b) Maintenir la mesure disciplinaire.
 - c) Substituer une mesure disciplinaire moindre qu'il juge équitable.
 - d) Dans le cas où il annule ou réduit la mesure disciplinaire, ordonner la compensation totale ou partielle des bénéfices ou avantages perdus par le salarié.
 - e) Le réintégrer dans ses fonctions et s'il y a lieu, déterminer le montant de la compensation ou des dommages auxquels un salarié injustement traité pourrait avoir droit.
- 10.04 Les déboursés et honoraires de l'arbitre sont partagés également entre les parties.

ARTICLE 11.00

SALAIRES

- 11.01 Un salarié régi par la convention a droit, suivant son occupation, aux taux de salaire mentionnés à l'annexe "A", qui fait partie intégrante de cette convention et selon les conditions mentionnées au présent article.

A l'exception des gardiens et des chauffeurs de bouilloire, tous les taux horaires apparaissant dans cette annexe "A" ont été basés sur quarante (40) heures compensées et ne pourront faire l'objet d'une nouvelle compensation à l'avenir, peu importe les cédules de travail utilisées.

- 11.02 Un salarié qui, au cours d'une même journée de travail, est assigné pour plus de trois (3) heures à une occupation prévoyant un taux horaire supérieur à son taux horaire régulier, reçoit pendant ce dit travail, le taux de salaire de cette occupation.

- 11.03 Un salarié assigné à une occupation dont le taux de salaire est inférieur à son occupation régulière conserve le taux de son occupation régulière, si cette assignation est pour moins de deux (2) jours.

S'il accomplit ce travail pendant plus de deux (2) jours consécutifs de travail, les deux (2) premiers jours sont payés au taux de son salaire régulier et les heures additionnelles au taux de salaire de cette nouvelle occupation. Si le salarié occupe cette occupation inférieure à la demande de l'Employeur et sans égard à son ancienneté, son taux de salaire est maintenu.

Toutefois, cette disposition ne s'applique pas si le salarié change d'occupation à sa demande personnelle.

- 11.04 Tout salarié qui se rend au travail à l'heure habituelle au début d'une demi-journée de travail et qui n'a pas été prévenu du contraire et dont les services ne sont pas requis pour au moins trois (3) heures, aura droit à une rémunération équivalente à pas moins de trois (3) heures de travail à moins qu'il n'ait refusé de faire un travail demandé.

- 11.05 Un salarié qui est obligé, par l'Employeur, d'être à la disposition de celui-ci, a droit à son salaire régulier même s'il ne travaille pas, pourvu qu'il consente à faire le travail demandé.

- 11.06 PRIME D'EQUIPE

- a) Le salarié qui travaille en rotation sur deux (2) équipes dont l'une de jour et l'une de nuit a droit à une prime

de vingt-quatre cents (24¢) l'heure à compter de la signature de la convention lorsqu'il travaille sur l'équipe de nuit.

A compter du premier (1er) juillet 1982, cette prime est de vingt-cinq cents (25¢) l'heure.

b) Le salarié qui travaille en rotation sur trois (3) équipes, dont l'une de jour, l'une de soir et l'autre de nuit, reçoit les primes suivantes:

1.- Une prime de vingt-trois cents (23¢) l'heure à compter de la signature de la convention lorsqu'il travaille sur l'équipe de soir.

A compter du premier (1er) juillet 1982, cette prime est de vingt-cinq cents (25¢) l'heure.

2.- Une prime de vingt-huit cents (28¢) l'heure à compter de la signature de la convention lorsqu'il travaille sur l'équipe de nuit.

A compter du premier (1er) juillet 1982, cette prime est de trente cents (30¢) l'heure.

11.07 Il est entendu que les salariés actuellement rémunérés à un taux plus élevé que celui fixé par la présente convention ne devront subir aucune diminution de salaire du fait de la mise en vigueur de la présente convention, mais ils ne recevront aucune augmentation tant et aussi longtemps que leur salaire sera égal ou supérieur à celui déterminé dans l'annexe "A" de la convention quant à leur occupation.

ARTICLE 12.00

HEURES DE TRAVAIL

12.01 La semaine de travail de l'entreprise s'établit entre 00.01 le dimanche et le samedi suivant à vingt-quatre heures (24).

12.02 A l'exception des gardiens et des chauffeurs de bouilloire, la semaine régulière de travail des salariés assujettis à la présente convention est de quarante (40) heures de travail par semaine.

Selon les besoins de l'entreprise, les opérations peuvent être réparties sur une (1), deux (2) ou trois (3) équipes de travail.

Cependant, lorsque les opérations ne nécessitent l'emploi que d'une (1) ou deux (2) équipes de travail, il est loisible à l'Employeur d'établir la semaine régulière de travail à quarante-deux heures et demie (42 1/2), conformément aux cédules de travail apparaissant aux différentes annexes de la convention. Lorsque requis de travailler sur ces horaires, les salariés seront payés au taux de temps supplémentaire pour les deux heures et demie (2 1/2) excédant quarante (40) heures.

12.03 Les cédules de travail des salariés du département de la production apparaissent à l'annexe "B" de la convention.

12.04 Les cédules de travail des salariés du département de l'entretien sont celles de l'annexe "C" de la convention.

12.05 Les cédules de travail des salariés du département de la cour sont celles apparaissant à l'annexe "D" de la convention.

12.06 Les cédules de travail des salariés du département du chauffage et les gardiens sont déterminées à l'annexe "E" de la convention.

12.07 A) La semaine régulière de travail des chauffeurs de bouilloire est de quarante-deux (42) heures de travail en moyenne par semaine.

Ce travail est effectué par équipe rotative sur quatre (4) semaines, telles que le tout apparaît à la cédule produite comme annexe "E" de la convention.

B) La semaine régulière de travail des gardiens est de quarante-huit (48) heures de travail. Les heures régulières journalières doivent être continues et ne peuvent excéder douze (12) heures. Il y aura alternance des semaines de travail cédulées de façon à distribuer entre les gardiens un nombre égal d'heures de travail.

12.08 Sauf lorsque les opérations de la production sont réparties sur trois (3) équipes conformément à l'horaire "C" de l'annexe "B", les changements et les ajustements de scies sont effectués par les opérateurs et leurs aides désignés. Il reçoivent à titre de compensation pour les périodes de repos perdues, une indemnité hebdomadaire de trois dollars et cinquante cents (3,50\$) s'ils ont travaillé moins de vingt-cinq (25) heures dans une même semaine et de six dollars et vingt-cinq cents (6,25\$) s'ils ont travaillé vingt-cinq (25) heures ou plus au cours de la semaine.

Il sera cependant loisible aux opérateurs et à leurs aides désignés, de changer et ajuster leurs scies avant le début de leur quart de travail (shift), mais ils devront alors avoir terminé pour l'heure fixée comme début des opérations.

Cependant, pour effectuer ce travail, l'opérateur des scies jumelées (Forano), reçoit cinq dollars et vingt-cinq cents (5,25\$) par semaine s'il a travaillé moins de vingt-cinq (25) heures dans une même semaine et dix dollars et vingt-cinq cents (10,25\$) par semaine s'il a travaillé vingt-cinq heures ou plus au cours de la semaine.

Lorsque les opérations de la production sont réparties sur trois (3) équipes conformément à l'horaire "C" de l'annexe "B", les changements et les ajustements des scies sont effectués par les salariés du département de l'entretien.

Ils sont aidés par les salariés des occupations générales, désignés par l'Employeur, hommes à tout faire ou journaliers.

12.09 Au début d'une faction, chaque salarié doit être à son poste. S'il s'avère qu'un salarié est inévitablement empêché de se rapporter en temps à son travail, il doit:

- a) Aviser son contremaître aussitôt que possible par téléphone.
- b) Se rapporter à son contremaître dès son arrivée à l'usine. Si, par suite de circonstances incontrôlables, il ne peut se présenter au travail, il doit aviser l'Employeur le plus tôt possible, mais au moins deux (2) heures avant le début de son travail.

12.10 Cependant, un salarié peut, pour raison valable, s'absenter de son travail sans encourir de mesure disciplinaire aux conditions suivantes:

- 1.- Il doit se trouver un remplaçant, conformément à l'article 22.00 de la convention collective: Application du droit d'ancienneté.
- 2.- Il doit avertir son contremaître un (1) jour à l'avance ou en faire la demande verbalement.
- 3.- Le salarié qui remplace un salarié qui fait une demande d'échange de temps est payé au taux simple du salaire applicable à l'occupation où il remplace.

12.11 Aucun salarié ne peut quitter son poste à la fin d'une faction avant que son remplaçant ne soit prêt à en assumer les responsabilités, à moins que l'Employeur n'en décide autrement. Si un salarié ne se rapporte pas pour sa faction régulière, celui qui doit être remplacé en avise le contremaître et reste à son poste jusqu'à ce qu'on lui ait trouvé un remplaçant. Il est rémunéré selon les dispositions de l'article 13.00, s'il remplace pendant plus de deux (2) heures.

ARTICLE 13.00

TEMPS SUPPLEMENTAIRE

13.01 Le taux et demi, soit le taux régulier majoré de cinquante pour cent (50%) doit être payé pour tout travail effectué par un salarié en dehors de ses heures journalières ou hebdomadaires de travail.

13.02 Tout travail exécuté un jour férié et payé énuméré à l'article 14.00 de la convention est rémunéré au taux et demi du salaire régulier en plus du paiement de la fête, à l'exception des gardiens et des chauffeurs de bouilloires qui reçoivent leur salaire régulier plus leur jour de fête, soit l'équivalent de neuf (9) heures de travail.

13.03 Tout travail exécuté un dimanche est rémunéré au taux double, soit le taux majoré de cent pour cent (100%) du salaire régulier du salarié, à l'exception des gardiens et des chauffeurs de bouilloires.

13.04 RAPPEL AU TRAVAIL

Taux et demi est payé à tout salarié qui est rappelé au travail en dehors de ses heures régulières pour les heures effectivement travaillées avec un minimum de trois (3) heures de paie à taux simple.

13.05 Le temps supplémentaire s'effectue sur une base volontaire.

13.06 Un salarié qui effectue du temps supplémentaire maintient sa prime d'équipe, à taux simple.

13.07 REPARTITION DU TEMPS SUPPLEMENTAIRE

a) Le temps supplémentaire pour les jours de semaine (temps de production) est réparti comme suit: Lors d'un cas de force majeure et qu'il y a deux (2) équipes, celui qui fait partie de l'autre équipe remplacera celui qui s'absente au cours des premières cinq (5) heures, pourvu qu'il occupe le même emploi. Pour les cinq (5) heures suivantes, celui qui est le plus ancien occupera l'emploi pourvu qu'il soit qualifié.

b) Le temps supplémentaire de fin de semaine est accompli par les salariés qui ont le plus d'ancienneté à condition qu'ils soient qualifiés pour exécuter le travail à accomplir. Cependant, à l'exception des gardiens, un salarié ne peut accomplir plus de quinze (15) heures de travail consécutives.

c) Un salarié n'a plus droit aux bénéfices des deux (2) paragraphes précédents:

1.- Lorsqu'il refuse de travailler après avoir été requis de le faire par l'Employeur.

2.- Lorsqu'il ne se rend pas à son travail après avoir été cédulé pour travailler à une heure fixée.

3.- Lorsqu'il quitte son travail après avoir commencé de le faire.

ARTICLE 14.00 JOURS FERIES ET PAYES

14.01 Sauf en cas d'urgence, aucun salarié n'est requis de travailler les dimanches et les jours de fêtes fériés et payés.

14.02 La clause précédente ne s'applique pas aux gardiens et aux chauffeurs de bouilloires.

14.03 Les jours suivants sont des jours fériés et payés:

- Le premier janvier
- Le 2 janvier
- Le Lundi de Pâques
- Le premier mai
- La St-Jean-Baptiste
- La Confédération
- La Fête du Travail
- Le 24 décembre
- Le 25 décembre
- Le 26 décembre

Si l'un de ces jours coïncide avec un samedi ou un dimanche, le lundi suivant est alors considéré comme jour férié et payé.

14.04 Pour bénéficier des jours fériés et payés, tout salarié doit travailler le jour ouvrable qui précède et le jour qui suit le jour férié et payé, à moins que cette absence des jours ouvrables précédant et suivant soit due à une interruption en tout ou en partie des opérations, à une absence permise par la convention ou par l'Employeur.

Cependant, si les opérations sont interrompues en tout ou en partie, depuis plus de dix (10) jours avant la fête, le salarié n'a pas droit au paiement de son jour férié.

14.05 L'Employeur paie pour une journée fériée et payée l'équivalent d'une journée régulière de travail.

14.06 La veille (ou avant veille selon le cas) du Nouvel An, les opérations cessent deux (2) heures avant l'heure régulière, sans perte de salaire.

14.07 Sans préjudice au second alinéa du paragraphe 14.04 plus haut, s'il arrivait que, le premier (1er) mai d'une année, les opérations soient totalement interrompues depuis moins de dix (10) jours avant la fête, le salarié ayant droit à ce congé du premier (1er) mai pourra soit recevoir le paiement de son congé, soit le transformer en congé mobile. Dans ce dernier cas, il devra avertir l'Employeur au moins cinq (5) jours avant le premier (1er) mai.

ARTICLE 15.00

CONGES SPECIAUX

- 15.01 Tout salarié qui a acquis son ancienneté a droit sans perte de salaire aux congés suivants:
- A l'occasion du décès de son conjoint ou de son enfant, cinq (5) jours pourvu qu'il s'agisse de jours ouvrables survenus entre le décès et les funérailles inclusivement.
 - A l'occasion du décès de son père, de sa mère, d'un frère ou d'une soeur, de ses grand-parents, du père ou de la mère de son conjoint, trois (3) jours pourvu qu'il s'agisse de jours ouvrables survenus entre le décès et les funérailles inclusivement.
 - A l'occasion du décès du frère ou de la soeur de son conjoint, de son gendre ou de sa bru, le jour des funérailles s'il s'agit d'un jour ouvrable.
- 15.02 Dans les cas prévus au paragraphe 15.01, le salarié bénéficie d'une (1) journée supplémentaire de congé lorsqu'il doit se déplacer au-delà de deux cents (200) kilomètres de sa résidence pour assister aux funérailles.
- 15.03 Lors de la naissance de son enfant, le salarié concerné a droit à un (1) jour de congé payé, s'il s'agit d'un jour où il devait travailler.

ARTICLE 16.00

CONGES SANS SOLDE

- 16.01 L'Employeur pourra accorder un congé sans solde d'une durée de six (6) mois renouvelable sur demande, au salarié appelé par le Syndicat, la Fédération, le Conseil Central ou la Confédération des Syndicats Nationaux à exercer une fonction syndicale d'une façon permanente.
- Le Syndicat doit demander par écrit au moins quinze (15) jours à l'avance ce congé sans solde et indiquer à l'Employeur les détails concernant la nature et la durée probable de l'absence du salarié.
- Ce congé ne pourra excéder une durée de douze (12) mois. Cependant, il pourra être d'une durée maximum de vingt-quatre (24) mois dans le cas d'un salarié qui remplit une fonction d'élu au sein d'une instance de la C.S.N..
- 16.02 Le salarié continue d'accumuler son ancienneté pendant les premiers six (6) mois d'un tel congé sans solde et conserve son ancienneté par la suite.
- 16.03 Le salarié qui désire reprendre son emploi doit donner à l'Employeur un préavis d'au moins quinze (15) jours de calendrier.

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

- 16.04 Toute demande de congé sans solde pour autre raison, doit faire l'objet d'une demande écrite à l'Employeur, avec copie au Syndicat, expliquant les raisons motivant sa demande.

Si le congé sans solde est demandé par l'Employeur dans le but de permettre à un salarié de se qualifier pour répondre aux besoins immédiats de l'entreprise, ce congé ne peut être accordé sans l'approbation du Syndicat.

ARTICLE 17.00 CONGES MOBILES

- 17.01 Le salarié régulier a droit à deux (2) congés mobiles par année de calendrier. Ces congés doivent être pris en un temps convenant mutuellement à l'Employeur et au salarié.
- 17.02 Ces congés mobiles sont accordés à raison d'un (1) congé par six (6) mois de calendrier, en autant que le salarié ait travaillé au cours des six (6) mois. Le ou les congés non utilisés sont payables à la mise à pied du salarié ou au plus tard le 31 décembre de chaque année.
- 17.03 La rémunération pour un congé mobile est équivalente à une (1) journée de travail au taux régulier.

ARTICLE 18.00 FONCTION DE JURE

- 18.01 Si un salarié est requis de se présenter ou de remplir la fonction de juré, il reçoit de l'Employeur son salaire régulier pour les jours qu'il remplit cette fonction et pendant lesquels il aurait dû travailler pour l'Employeur.
- 18.02 Pour être ainsi payé, le salarié doit reconnaître par écrit, sur demande de l'Employeur, qu'il remettra à l'Employeur les montants reçus à titre de juré.
- 18.03 Au cas de refus, de négligence ou de non remboursement pour toute autre cause que ce soit, l'Employeur se compense à même toute somme qu'il doit au salarié, soit pour vacances, congés ou toute autre cause. Il peut également percevoir ce montant de toute autre façon.

ARTICLE 19.00 PAIE

- 19.01 La paie est faite par chèque et elle est remise au salarié avant 16:00 heures, le jeudi de chaque semaine. Les détails suivants doivent être mentionnés sur le talon de chèque détachable:

1.- La date et la période de paie.

- 2.- Le taux de salaire.
- 3.- Le nombre d'heures payées.
- 4.- Le gain brut.
- 5.- Le gain net.
- 6.- Le temps supplémentaire.
- 7.- La cotisation syndicale, régime des rentes du Québec, régime d'assurance-maladie, assurance-chômage, impôts, fédéral et provincial.

- 19.02 Si le chèque de paie d'un salarié n'a pas été fait ou dans le cas d'une erreur de plus de vingt-cinq dollars (25,00\$) sur le chèque de paie régulière, imputable à l'Employeur, celui-ci s'engage à faire une avance à peu près équivalente à la somme manquante dans les vingt-quatre (24) heures suivant la demande du salarié, en autant qu'il s'agisse d'un jour ouvrable. L'Employeur fera ensuite la correction et effectuera le rajustement exact, s'il y a lieu, sur la paie suivante. L'Employeur rembourse son avance à même la paie suivante du salarié.
- 19.03 Le montant total des retenues syndicales doit apparaître sur les formules T-4 et TP-4.

ARTICLE 20.00 VACANCES ANNUELLES

20.01 DUREE

Un salarié régi par la présente convention qui, à la fin d'une année de référence, justifie de moins d'un (1) an de service continu chez l'Employeur, a droit à un congé dont la durée est déterminée à raison d'un (1) jour ouvrable pour chaque mois de service continu sans que la durée totale de ce congé excède deux (2) semaines (dix (10) jours ouvrables).

Il a droit pour son congé à une indemnité équivalente à quatre pour cent (4%) du salaire qu'il a gagné entre le premier (1er) janvier et le trente et un (31) décembre de l'année précédente.

Celui qui, à la fin d'une année de référence, justifie d'un (1) an de service continu a droit à un congé annuel d'une durée minimale de deux (2) semaines.

Celui qui, à la fin d'une année de référence, justifie de cinq (5) ans de service continu chez l'Employeur, a droit à un congé annuel d'une durée de trois (3) semaines.

Celui qui à la fin d'une année de référence, justifie de douze (12) ans de service continu chez l'Employeur, a droit à un congé annuel d'une durée de quatre (4) semaines.

Le salarié qui, à la fin d'une année de référence, justifie de vingt et un (21) ans de service continu chez l'Employeur, a droit à un congé annuel d'une durée de cinq (5) semaines.

ANNEE DE REFERENCE

L'année de référence pendant laquelle un salarié acquiert progressivement le droit au congé annuel s'étend du premier (1er) janvier d'une année au trente et un (31) décembre de la même année.

20.02 PAIEMENT DE VACANCES

Le salarié qui a travaillé cent cinquante (150) jours chez l'Employeur au cours d'une année de référence a droit pour ses vacances à une allocation équivalente au salaire de sa semaine normale de travail pour chaque semaine de vacances ou à deux pour cent (2%) par semaine de vacances du salaire gagné durant l'année de référence, le plus élevé des deux (2) montants devant lui être remis. Pour les fins des présentes, les jours payés à titre de congé férié et congé mobile sont considérés comme jours travaillés.

Tout autre salarié reçoit deux pour cent (2%) du salaire qu'il a gagné durant l'année de référence pour chaque semaine de vacances auxquelles il a droit.

- 20.03 La période de prise de vacances est du premier (1er) janvier au trente et un (31) décembre de l'année suivant l'année de référence.
- 20.04 Avant son départ pour vacances, le salarié doit recevoir l'indemnité due pour la période de congé.
- 20.05 L'Employeur ne peut remplacer les vacances par une indemnité compensatrice.
- 20.06 Entre le premier (1er) janvier et le quinze (15) mai, un salarié peut prendre ses vacances après entente avec l'Employeur.
- 20.07 Si le salarié ne prend pas ses vacances au cours de la période prévue à la clause précédente, il doit avant le quinze (15) avril, suggérer par écrit à l'Employeur la période pendant laquelle il veut prendre ses vacances.
- 20.08 L'Employeur fixe alors la date des vacances de chaque salarié en tenant compte de sa demande, de son ancienneté et des besoins de l'entreprise pour ses opérations normales.
- 20.09 La cédule de vacances, telle qu'établie par l'Employeur, est ensuite affichée avant le quinze (15) mai de chaque année.

- 20.10 Un salarié a droit à deux (2) semaines de vacances consécutives, pendant la période estivale, soit du premier (1er) juin jusqu'à la Fête du Travail. Toute autre période additionnelle de vacances doit être prise à un temps convenant au salarié et à l'Employeur.
- 20.11 Un salarié qui quitte définitivement le service de l'Employeur ou qui est congédié, reçoit à son départ les bénéfices de vacances accumulées jusqu'à la date de son départ, conformément au présent article.
- 20.12 Lorsqu'un congé férié tombe dans la période de vacances payées du salarié, ledit salarié a le choix entre recevoir le paiement de ce congé férié et payé, en plus de son allocation de vacances, ou prendre une journée additionnelle d'absence payée, à une date fixée après entente entre ce salarié et l'Employeur.

ARTICLE 21.00

ANCIENNETE

- 21.01 L'ancienneté signifie la durée des services d'un salarié établie conformément aux règles suivantes:
- 21.02 Tout salarié pour acquérir le droit d'ancienneté doit d'abord compléter une période d'essai de quarante-cinq (45) jours de travail dans une période de soixante (60) jours ouvrables. Une fois qu'il a complété cette période d'essai, tout salarié devient régulier et son ancienneté est calculée à compter de la date de son embauchage.
- 21.03 Pendant sa période d'essai, le salarié bénéficie des dispositions de la convention, sauf s'il en est exclu spécifiquement. Le salarié congédié au cours de cette période d'essai n'a pas droit à la procédure des griefs.

21.04 Accumulation de l'ancienneté

L'ancienneté d'un salarié est augmentée d'autant de mois qu'il en a effectivement travaillé dans l'unité de négociation.

De plus, un salarié continue d'accumuler de l'ancienneté dans les cas suivants:

- a) Pendant ses vacances et les congés payés prévus à la convention.
- b) Absence pour activités syndicales selon l'article 6.00 et le paragraphe 16.04 de la présente convention.
- c) Absence pour maladie ou accident de travail reconnu par la commission des accidents de travail et survenus chez l'Employeur.
- d) Dans le cas d'une absence pour maladie ou accident autre qu'une maladie ou accident de travail ne dépassant pas douze (12) mois.
- e) Promotion, permutation à une occupation exclue des cadres de la convention pour une période ne dépassant pas trente (30) jours.
- f) Mise à pied pour une période n'excédant pas trois (3) mois pour les salariés ayant moins de deux (2) ans d'ancienneté et pour une période n'excédant pas douze (12) mois pour les salariés ayant plus de deux (2) ans d'ancienneté.

21.05 Perte d'ancienneté

Un salarié perd ses droits d'ancienneté lorsqu'il:

- a) Quitte volontairement son emploi.

- b) Est congédié pour cause.
- c) Fait défaut, après une mise à pied, de reprendre son occupation dans un délai de sept (7) jours après la réception d'un avis écrit à cet effet.
- d) S'absente de l'usine plus de trois (3) jours ouvrables sans donner d'avis et sans raison valable.
- e) Est mis à pied pour une période de plus de dix-huit (18) mois.
- f) Est promu ou assigné à une occupation exclue de l'unité de négociation pour une période de plus de six (6) mois.

21.06 Tout salarié promu ou assigné à une occupation exclue de l'unité de négociation, cesse par le fait même et immédiatement, d'être régi par la présente convention, sauf pour ce qui a trait à l'accumulation et au maintien de son ancienneté.

21.07 L'Employeur affiche au tableau d'affichage, au plus tard le premier février de chaque année, une liste d'ancienneté des salariés mise à date le 31 décembre. Cette liste d'ancienneté comprend le nom du salarié, sa classification et le nombre de mois d'ancienneté accumulée. Il fournit également au Syndicat, au plus tard le premier octobre de chaque année, une liste des salariés qui ont acquis leur ancienneté entre le premier janvier et le 31 août de l'année en cours. La liste fournie au Syndicat comprend le nom du salarié, son adresse, son numéro de téléphone, sa classification et le nombre de mois d'ancienneté accumulée.

21.08 Pour une période de trente (30) jours à compter de la date de son affichage ou de la réception de la liste par le Syndicat, le Syndicat peut faire à son sujet les représentations qui s'imposent. Ce délai écoulé, la liste est considérée comme définitive et acceptée par les deux (2) parties.

21.09 Un salarié qui remplace temporairement un contremaître absent de son travail, continue d'accumuler son ancienneté pendant toute la période de remplacement.

ARTICLE 22.00 APPLICATION DU DROIT D'ANCIENNETE

22.01 a) Pour fins d'application du droit d'ancienneté, les parties reconnaissent les départements suivants:

- 1.- Le département de la production.
- 2.- Le département de l'entretien.
- 3.- Le département de la cour.
- 4.- Le département du chauffage et des gardiens.

- b) A l'intérieur de chaque département, il y a une ou plusieurs échelles de progression dans lesquelles se retrouvent les différentes occupations, telles que le tout appert à l'annexe "A".

22.02 Est considéré comme mouvement de main-d'oeuvre, une promotion, rétrogradation, transfert, mise à pied, rappel au travail.

22.03 Comme principe général, quand il y a lieu d'effectuer un mouvement de main-d'oeuvre, l'Employeur doit accorder la préférence au salarié ayant le plus d'ancienneté à l'intérieur de son échelle de progression, pourvu qu'il puisse remplir les exigences normales de la tâche le tout subordonné aux clauses qui suivent dans le présent article.

22.04 PROMOTION

- A) Toute promotion se fait d'abord à l'intérieur de chaque échelle de progression.
- B) Le salarié dans une échelle de progression doit être promu à l'occupation vacante de l'échelon immédiatement supérieur à celui qu'il occupe, pourvu qu'il puisse remplir les exigences normales de la tâche.

Le salarié doit de son côté accepter une telle promotion, à moins de raisons majeures: exemple, la santé et l'incapacité physique. Le salarié qui refuse ainsi une promotion ne peut l'obtenir dans les douze (12) mois qui suivent un tel refus.

- C) Si plusieurs salariés d'un même échelon inférieur peuvent remplir les exigences normales de la tâche, le salarié ayant le plus d'ancienneté d'occupation dans l'échelon inférieur est promu à cette occupation. Cependant, si l'ancienneté d'occupation dans l'échelon inférieur est égale entre plusieurs salariés, on tient compte de l'ancienneté d'usine.
- D) Si aucun salarié de l'échelon inférieur ne peut remplir les exigences normales de la tâche de l'échelon supérieur, l'Employeur fait appel au candidat ayant le plus d'ancienneté d'occupation au deuxième (2ième) échelon inférieur à l'échelon où il y a une occupation vacante et ainsi de suite. Pour cette occupation, le salarié choisi doit pouvoir remplir les exigences normales de la tâche.
- E) Lorsqu'aucun salarié de l'échelle de progression ne peut remplir les exigences normales de l'occupation vacante, l'Employeur affiche cette occupation conformément au paragraphe 22.05 qui suit. Si à la suite de cet affichage, aucun salarié ne demande l'occupation affichée ou si aucun salarié n'est capable d'en remplir les exigences, l'Employeur fait appel à un candidat de son choix. Toutefois, aucun salarié faisant partie d'un échelon supérieur

à celui de l'occupation affichée, ne peut revendiquer ladite occupation.

- F) Le présent paragraphe 22.04, s'applique à l'égard d'une occupation dans un nouvel échelon d'une échelle de progression.

22.05 AFFICHAGE DES OCCUPATIONS

- A) L'Employeur doit afficher une occupation de base qui devient vacante de façon permanente (celle qui n'a plus de titulaire) dans une échelle de progression. Pour les fins des présentes, une occupation de base désigne le dernier échelon d'une échelle de progression. Pareil avis est donné à l'égard de toute occupation d'une nouvelle échelle de progression. Avant de donner un tel avis, les parties doivent se rencontrer pour discuter s'il s'agit d'une nouvelle échelle de progression ou d'un nouvel échelon dans une échelle de progression existante.
- B) Cet affichage doit être fait dans un avis donné pendant cinq (5) jours ouvrables sur un tableau à cet effet. Copie de cet avis est aussi envoyée par l'Employeur au Syndicat le jour de l'affichage.
- C) Le salarié désireux d'obtenir une occupation vacante doit signer son nom sur l'avis d'affichage dans le délai prévu au paragraphe précédent. Cependant, un salarié d'une échelle de progression ne peut demander une occupation de base dans sa propre échelle de progression. Un salarié absent pour cause d'accident occupationnel peut faire sa demande dans les quarante-huit (48) heures de son retour au travail. Sur demande, l'Employeur doit fournir à ce salarié la liste de tous les postes qui ont été affichés pendant son absence.
- D) Durant la période d'affichage, l'Employeur peut placer à cette occupation le salarié de son choix.
- E) L'Employeur accorde l'occupation au salarié ayant le plus d'ancienneté d'usine, pourvu qu'il puisse remplir les exigences normales de la tâche. Il est entendu que le salarié doit être également apte à progresser normalement dans cette échelle de progression.
- F) Lorsque la période d'affichage est terminée, l'Employeur doit faire connaître par écrit au Syndicat, dans un délai de cinq (5) jours, la liste des salariés qui ont postulé et le nom du salarié retenu pour remplir l'occupation.
- G) Si plusieurs occupations sont affichées en même temps, le salarié qui fait plus d'une demande doit indiquer ses préférences sur l'affichage en numérotant son premier (1er) choix, son deuxième (2ième) choix, etc...

Dans ce cas, l'Employeur tient compte de l'ordre des choix indiqués par le salarié si celui-ci a l'ancienneté et peut se qualifier pour remplir les exigences normales de la tâche.

L'Employeur offre ensuite cette occupation à ce salarié et les autres demandes qu'il a faites sont annulées automatiquement.

Lorsqu'un salarié ou l'Employeur se prévaut de l'article 22.05 i), avant de procéder à un nouvel affichage de cette occupation, l'Employeur doit épuiser la liste des candidats qui avaient déjà postulé.

- H) Si aucun salarié ne demande l'occupation affichée ou si aucun salarié n'est capable de remplir les exigences de l'occupation affichée, l'Employeur peut choisir lui-même le candidat à cette occupation par voie de mutation (transfert) d'un salarié de l'unité d'accréditation, si celui-ci y consent, par rappel au travail ou par embauchage.
- I) Le salarié choisi a droit à une période d'essai maximum de trente (30) jours ouvrables. Pendant cette période, l'Employeur peut retourner le salarié à son ancienne occupation, s'il ne peut exécuter normalement le travail de sa nouvelle occupation. Dans ce cas, le fardeau de la preuve incombe à l'Employeur.

Le salarié peut également retourner à son ancienne occupation pendant cette période d'essai. Pendant ladite période d'essai, l'occupation que le salarié détenait antérieurement ne peut être considérée comme vacante.

- J) Dans un département où il n'y a pas d'échelle de progression, les occupations qui s'y trouvent sont dites "occupations uniques".

Dans les départements où il y a des échelles de progression, les occupations qui n'en font pas partie sont dites "occupations générales".

Lorsque lesdites occupations uniques et occupations générales sont vacantes de façon permanente, la procédure d'affichage et de sélection prévue au présent article s'applique.

22.06 REMPLACEMENT TEMPORAIRE

- A) Une occupation qui devient vacante par suite d'une absence temporaire d'un salarié d'une durée de quinze (15) jours ouvrables et moins, est remplie par le salarié ayant le plus d'ancienneté d'occupation à l'échelon immédiatement inférieur de l'échelle de progression et tra-

vaillant sur la même faction que le salarié absent, pourvu qu'il puisse remplir les exigences normales de la tâche et sujet à ce qu'un salarié soit disponible sur cette faction.

- B) Pour une absence de plus de quinze (15) jours ouvrables, le remplaçant est choisi conformément au paragraphe 22.06 a) qui précède, mais la préférence est accordée au salarié ayant le plus d'ancienneté d'occupation sur toutes les factions.
- C) Si aucun salarié de l'échelon immédiatement inférieur ne peut remplir les exigences normales de l'occupation devenue temporairement vacante, l'Employeur peut remplir le poste par un candidat de son choix.
- D) A son retour, le détenteur régulier d'une occupation revient à son poste et le remplaçant temporaire retourne à l'occupation qu'il détenait avant son affectation.
- E) Si durant l'absence du titulaire régulier un mouvement de main-d'oeuvre est effectué dû à la reprise ou au ralentissement de la production, ce salarié, à son retour au travail, a droit à l'occupation qu'il aurait pu obtenir, selon la convention, s'il avait été présent.
- F) L'occupation unique ou l'occupation générale qui devient vacante par suite de l'absence temporaire de son titulaire est comblée par un candidat choisi par l'Employeur. Dans le cas d'une occupation générale, l'Employeur choisit d'abord le remplaçant parmi les salariés réguliers, soit par mutation, soit par rappel au travail.

22.07 MISE A PIED

- A) Dans le cas de mise à pied, les salariés sont rétrogradés échelon par échelon, dans leur échelle de progression selon l'ordre inverse de la promotion, en tenant compte de l'ancienneté d'usine de chacun et de sa capacité à remplir les exigences de sa nouvelle occupation.
- B) Le salarié qui est mis à pied dans son échelle de progression peut déplacer un autre salarié titulaire d'une occupation générale ou d'une occupation de base d'une autre échelle de progression, pourvu qu'il ait plus d'ancienneté d'usine et qu'il soit capable de remplir les exigences de la fonction qu'il veut occuper.

Si l'occupation de base d'une échelle de progression n'est pas comblée, le salarié mis à pied peut déplacer le salarié de la dernière fonction occupée d'une échelle de progression, aux conditions mentionnées à l'alinéa précédent.

- C) Les salariés qui travaillent sur des fonctions uniques ou sur des fonctions générales sont mis à pied en tenant compte de l'ancienneté d'usine de chacun et de sa capacité à remplir les exigences de l'occupation.

22.08 RAPPEL AU TRAVAIL

- A) Les salariés mis à pied sont rappelés au travail dans l'ordre inverse des mises à pied, c'est-à-dire que le dernier mis à pied est le premier rappelé en autant qu'il puisse satisfaire aux exigences de l'occupation.
- B) Lorsqu'un rappel au travail est effectué, à l'occasion d'une augmentation des effectifs ou à la reprise des opérations, l'Employeur avise le salarié par téléphone. Si le salarié ne peut être rejoint, un avis écrit lui est transmis par lettre recommandée, avec copie au Syndicat. Le salarié doit se rapporter au travail dans un délai de vingt-quatre (24) heures.
- C) Le salarié mis à pied qui ne peut être rejoint que par lettre doit se présenter au travail dans un délai de dix (10) jours à compter de la date d'envoi de la lettre recommandée. Copie de cette lettre est envoyée au Syndicat.
- D) Si, par suite de circonstances atténuantes, le salarié mis à pied ne peut se présenter au travail à la date et à l'endroit convenu, il peut obtenir un délai supplémentaire d'un maximum de six (6) jours ouvrables à condition d'en faire la demande.
- E) Lors de la reprise normale des opérations, le salarié qui a perdu son occupation par suite d'une mise à pied (telle que définie au paragraphe 22.07), est réintégré dans l'occupation qu'il remplissait antérieurement dans l'échelle de progression, si les services d'un salarié sont requis à cette occupation.

22.09 MUTATION

Toute mutation d'une échelle de progression à une autre se fait uniquement par l'occupation de base de l'échelle de progression visée, à moins qu'une occupation d'une échelle de progression n'ait été laissée vacante après avoir utilisé les autres moyens décrits plus haut.

- 22.10 L'Employeur convient d'instaurer un programme d'entraînement des salariés afin de permettre à chacun d'avancer dans son échelle de progression. La nature et la durée de la période d'entraînement seront à déterminer selon les exigences normales de la tâche. L'entraînement s'applique aussi à un nombre limité de salariés en vue de permettre leur intégration éventuelle à l'échelon de base d'une autre échelle de progression.

Les parties discuteront des modalités et de la mise en marche du programme d'entraînement, dans un délai maximum de quatre-vingt-dix (90) jours après la signature de la convention. Ce programme devra être en application au plus tard dans les quatre (4) mois suivant la signature de la convention.

ARTICLE 23.00

CHANGEMENTS TECHNOLOGIQUES

- 23.01 Dans les trente (30) jours ouvrables de l'installation d'une nouvelle machine ou de la création d'une nouvelle occupation, le Syndicat et l'Employeur se rencontrent pour établir le taux horaire de la nouvelle tâche.
- 23.02 Le taux horaire établi par les parties est effectif dès que le salarié entre en fonction sur cette nouvelle machine ou cette nouvelle occupation.
- 23.03 Si les parties ne s'entendent pas pour établir le taux horaire à appliquer, elles conviennent de soumettre leur mésentente à l'arbitrage, selon les dispositions prévues à la présente convention.
- 23.04 Si une licence gouvernementale est exigée pour remplir une fonction, le salarié occupant cette fonction aura préférence d'emploi. Le coût d'une telle licence est au frais de l'Employeur.

ARTICLE 24.00

SOUS-CONTRAT ET TRAVAIL A FORFAIT

- 24.01 L'Employeur convient de ne confier par contrat, l'exécution d'une partie quelconque de son travail qu'à des personnes ou sociétés qui s'obligeront à respecter à l'égard de leurs salariés les conditions prévues par la présente convention et de tels sous-contrats ne devront avoir pour effet d'entraîner la mise à pied ou la rétrogradation des salariés faisant partie de la présente unité de négociation.
- 24.02 Il est entendu que tout travail occasionnel et étranger aux opérations normales des usines de l'Employeur à Girardville, sera autant que possible, offert aux salariés régis par cette convention dans l'ordre de leur ancienneté respective. Les salariés qui acceptent sont alors rémunérés au taux spécifiquement établi pour tel travail, ce taux ne devant jamais être inférieur au taux du journalier prévu à l'annexe "A" à moins qu'il ne s'agisse d'un contrat à forfait.
- 24.03 Conformément aux deux (2) classes qui précèdent, il est convenu que l'Employeur pourra continuer comme par le passé à donner des sous-contrats de camionnage. Si dans un tel cas le sous-traitant demande à l'Employeur de lui fournir un ou des chauffeurs de camion, l'occupation est affichée conformément à la convention et le poste est accordé au salarié ayant le plus d'ancienneté en autant qu'il puisse remplir les exigences normales de cette occupation. Ce salarié continue d'accumuler de l'ancienneté et il retourne à son ancienne occupation lorsque ses services ne sont plus requis.

ARTICLE 25.00

QUALITE DE VIE AU TRAVAIL

- 25.01 L'Employeur, le Syndicat et les salariés participent à la

prévention des accidents industriels et cherchent à promouvoir des conditions de sécurité et d'hygiène au travail.

- 25.02 L'Employeur maintient le matériel régulier pour donner les premiers soins au besoin sur les lieux de travail.
- 25.03 Les parties forment un comité de sécurité et santé composé de représentants choisis par le Syndicat et de représentants choisis par l'Employeur en nombre égal. Chaque partie transmet à l'autre partie, le nom de ses représentants.
- 25.04 Les fonctions du comité de sécurité et santé sont celles qui lui sont attribuées par la Loi sur la santé et la sécurité du travail.
- 25.05 Le comité se réunit mensuellement ou plus souvent selon les besoins. Une copie du procès-verbal de chaque réunion, préparé par un membre du comité, est fournie à la direction, au Syndicat et à chaque membre du comité.
- 25.06 Les recommandations du comité sont étudiées par la direction et une réponse est transmise au comité et au Syndicat dans un délai de dix (10) jours ouvrables à compter de la réception des recommandations.
- 25.07 Lorsque le comité siège, les membres de la partie syndicale qui siègent sur ce comité sont rémunérés à leur taux de salaire régulier.
- 25.08 Toute inspection gouvernementale de sécurité doit s'effectuer en présence d'un représentant du Syndicat et d'un représentant de l'Employeur; lesdits représentants devront être membres du comité de santé et sécurité sauf si aucun membre du comité n'est disponible lors d'une telle inspection. Le représentant syndical est rémunéré conformément aux dispositions du paragraphe 25.07.

Une copie du rapport de cette inspection est remise au comité de santé et sécurité, au Syndicat et à la Compagnie.
- 25.09 Tout nouvel équipement de sécurité n'est pas imposé au salariés à moins qu'il y ait accord entre les parties.
- 25.10 Tout salarié subissant une blessure grave ou légère durant ses heures de travail, doit se rapporter immédiatement à son surveillant, selon la Loi sur la santé et la sécurité du travail.
- 25.11 Une fois déclaré apte à reprendre son travail, le salarié qui a subi un accident de travail ou qui est atteint d'une maladie industrielle réintègre le poste qu'il occupait avant l'accident ou la maladie. Toutefois, dans l'éventualité où son état ne lui permettrait pas de reprendre son poste régulier, il est affecté à un autre poste existant à l'intérieur de l'unité de négociation en autant que ce poste est vacant de façon permanente eu égard à l'ancienneté du salarié, à ses qualifications et à ses capacités physiques.

- 25.12 Si un salarié a raison de croire qu'une pièce d'équipement ou un produit est dangereux, il devra le rapporter immédiatement à son contremaître. Si le salarié n'est pas satisfait de la réponse du contremaître, il peut soumettre son problème à un membre du comité de sécurité et santé. Le comité se rencontre aussitôt que possible pour étudier ce problème. S'il le désire, le salarié concerné, peut assister à cette réunion pour expliquer son problème.

ARTICLE 26.00 DISCIPLINE

- 26.01 La responsabilité de maintenir la discipline incombe à l'Employeur.
- 26.02 Lorsqu'un salarié commet une infraction, un avis lui est remis l'informant de la mesure disciplinaire prise à son égard et des raisons motivant celle-ci. Copie de cet avis est remise au Syndicat.
- 26.03 Une mesure disciplinaire est sujette à la procédure de grief prévue à la convention.
- 26.04 L'Employeur ne tiendra pas compte d'une mesure disciplinaire antérieure à six (6) mois pourvu que le manquement ne se répète pas pendant ladite période de six (6) mois.
- 26.05 Le salarié peut consulter son dossier disciplinaire, pendant les heures d'ouverture du bureau, en présence d'un représentant de l'Employeur. S'il le désire, le salarié peut se faire accompagner d'un représentant syndical.

ARTICLE 27.00 ASSURANCE-GROUPE

- 27.01 Les salariés choisissent et administrent un plan d'assurance-groupe qui demeure en vigueur pour la durée de la convention et qui est obligatoire pour tout salarié régulier. La police d'assurance est émise conjointement au nom de l'Employeur et du Syndicat et les modalités du plan doivent être conformes à la protection soumise.
- 27.02 A compter de la signature de la présente convention, l'Employeur paie un montant de cinq dollars (5,00\$) par semaine pour chaque salarié marié et un montant de trois dollars et cinquante cents (3,50\$) pour chaque salarié célibataire, cette contribution devant être employée en paiement de la prime d'assurance-vie, assurance familiale, mutilation et médicaments.

A compter du premier (1er) juillet 1982, ces montants seront de cinq dollars et vingt-cinq cents (5,25\$) par semaine pour chaque salarié marié et de trois dollars et soixante-quinze (3,75\$) pour chaque salarié célibataire.

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

- 27.03 A chaque semaine l'Employeur déduit le montant de la contribution du salarié et le remet au Syndicat dans les quinze (15) jours du mois suivant.

ARTICLE 28.00 DUREE ET RETROACTIVITE DE LA CONVENTION

- 28.01 La présente convention est en vigueur à compter de sa signature et se termine le 30 juin 1983. Aucune de ses dispositions n'est rétroactive. Cette convention demeurera cependant en vigueur pendant la négociation visant à en modifier les termes sous réserve de l'exercice du droit de grève ou lock-out.

- 28.02 Nonobstant le paragraphe qui précède, les salariés au service de l'Employeur, à la signature de la convention, recevront une rémunération de un dollar (1,00\$) pour chaque heure travaillée entre le premier (1er) juillet 1981 et la signature de la convention ainsi que les heures payées à titre de congés fériés et congés mobiles pendant cette même période.

Cependant, la présente disposition ne s'applique pas aux salariés qui ont reçu, au cours de cette période, un salaire dépassant de plus de un dollar (1,00\$) les taux prévus à la convention précédente.

EN FOI DE QUOI LES PARTIES ONT SIGNE A DOLBEAU, ce 11 ième jour de mai 1982.

DOMTAR INC.,
PRODUITS FORESTIERS DOMTAR,
DIVISION DU BOIS DE SCIAGE,

Par:

Coul Baillargeon

Par:

Richard Brown

Par:

Guy Charbon

Par:

Jacques Krouas

LE SYNDICAT NATIONAL DES
TRAVAILLEURS DE GIRARDVILLE,

Par:

Patrice Poirier sec

Par:

Réjean Plante, prés.

Par:

LA FEDERATION DES TRAVAILLEURS DU
PAPIER ET DE LA FORET (CSN),

Par:

Régis Ray

GIRARDVILLE

A N N E X E " A "

OCCUPATION ET SALAIRES

1.- DEPARTEMENT DE LA PRODUCTION

A LA
SIGNATURE 1-7-82 1-1-83

Echelle de progression

1ière occupation:	Opérateur de scies jumelées	8.57	9.72	9.82
2ième occupation:	Opérateur de chariot	8.34	9.49	9.59
3ième occupation:	Opérateur de déligneuse Swecan	8.34	9.49	9.59
4ième occupation:	Opérateur de déligneuse Can-Car et Forano	8.29	9.44	9.54
5ième occupation:	Opérateur d'ébouteuse	8.29	9.44	9.54
6ième occupation:	Opérateur de scies à refendre	8.16	9.31	9.41
7ième occupation:	Préposé à l'alimentation de l'usine	8.13	9.28	9.38
8ième occupation:	Opérateur mécanicien de déchiqueteuse (1)	7.98	9.13	9.23
9ième occupation:	Débarqueur (sélectionneur à l'alimentation)	7.95	9.10	9.20
10ième occupation:	Opérateur de l'écorceur à la récupération	7.95	9.10	9.20
Occupation de base:	Préposé à l'empilage	7.90	9.05	9.15

(1) Le chef opérateur mécanicien de déchiqueteuse

- a) Le chef opérateur mécanicien de déchiqueteuse continue comme avant de travailler sous un régime spécial, pour remplir les exigences de sa fonction. Il doit travailler au taux de temps supplémentaire le temps requis en dehors de ses heures régulières pour remplir les exigences de sa fonction.

8.03 9.18 9.28

- b) La fonction de chef opérateur mécanicien est remplie par un salarié travaillant sur la huitième occupation. Lorsqu'elle devient vacante, elle est offerte, par ordre d'ancienneté d'occupation, aux salariés qui travaillent sur la huitième occupation au moment de la vacance. Si les plus anciens refusent, elle est remplie par le salarié ayant le moins d'ancienneté d'occupation.

GIRARDVILLE

(Annexe "A" - suite)

2.- DEPARTEMENT DE L'ENTRETIEN

A LA 1-7-82 1-1-83
SIGNATURE

a) Echelle de progression - Limerie

1 ^{ère} occupation:	Chef affûteur	9.42	10.57	10.67
2 ^{ème} occupation:	Affûteur	8.88	10.03	10.13
3 ^{ème} occupation:	Assistant-affûteur	8.29	9.44	9.54
Occupation de base:	Apprenti - Pendant les six (6) premiers mois	7.61	8.76	8.86
	- Après six (6) mois	7.84	8.99	9.09

b) Echelle de progression - Mécanique

1 ^{ère} occupation:	Mécanicien-soudeur à haute pression	9.57	10.72	10.82
2 ^{ème} occupation:	1 ^{er} mécanicien-soudeur	8.69	9.84	9.94
3 ^{ème} occupation:	2 ^{ème} mécanicien-soudeur	8.23	9.38	9.48
Occupation de base:	Huileur et apprenti-mécanicien- soudeur - Pendant les six (6) premiers mois	7.83	8.98	9.08
	- Après six (6) mois	7.94	9.09	9.19

c) Echelle de progression - Electrique

1 ^{ère} occupation:	1 ^{er} électricien	10.01	11.16	11.26
2 ^{ème} occupation:	2 ^{ème} électricien	9.48	10.63	10.73
Occupation de base:	Apprenti électricien - Pendant les six (6) pre- miers mois	8.84	9.99	10.09
	- Après six (6) mois	9.22	10.37	10.47

N.B.: Il est entendu entre les parties que l'Employeur peut assigner l'électricien pour des travaux en dehors de l'usine de Girardville, en autant qu'il s'agisse de travail d'électricien.

N.B.: Les membres du département de l'entretien peuvent avoir à exécuter des tâches autres que leur spécialité, en autant qu'il s'agisse de maintenance et que ce soit dans leur échelle de progression respective.

GIRARDVILLE

(Annexe "A" - suite)

3.- DEPARTEMENT DE LA COUR

	<u>A LA</u>	<u>1-7-82</u>	<u>1-1-83</u>
	<u>SIGNATURE</u>		

Echelle de progression

1 ^{ère} occupation:	Préposé à l'alimentation de l'usine et à l'empilement des inventaires	8.52	9.67	9.77
2 ^{ème} occupation:	Préposé à l'expédition	8.20	9.35	9.45
Occupation de base:	Opérateur de chargeur fixe	7.98	9.13	9.23

4.- DEPARTEMENT DES BOUILLOIRES

Occupation unique

- Chauffeur de bouilloire	7.79	8.94	9.04
---------------------------	------	------	------

5.- OCCUPATIONS GENERALES

- Claireur de scies jumelées	7.90	9.05	9.15
- Claireur de chariot	7.90	9.05	9.15
- Aide à l'ébouteuse (lorsque requis)	7.90	9.05	9.15
- Nettoyeur	7.86	9.01	9.11
- Homme à tout faire (1)	7.86	9.01	9.11
- Aide au préposé à l'empilage (lorsque requis)	7.86	9.01	9.11
- Aide aux scies à refendre	7.84	8.99	9.09
- Préposé à la table de triage	7.84	8.99	9.09
- Journalier	7.78	8.93	9.03
- Gardien	6.95	8.10	8.20

(1): L'homme à tout faire travaille comme nettoyeur et peut remplacer à diverses occupations. Cependant, il ne peut, au cours d'une (1) journée, remplacer sur une même occupation pendant plus de quatre (4) heures.

N.B.: Les étudiants n'accumulent pas d'ancienneté et n'ont pas droit à la procédure des griefs, sauf dans le cas des salaires.

GIRARDVILLE

(Annexe "A" - suite)

- 6.- Les occupations apparaissant à la présente annexe, ne sont pas nécessairement remplies en tout temps.
- 7.- Au cours de la présente convention, les parties se rencontreront pour discuter d'un guide de classification pour les hommes de métier. Après entente à cet effet, les parties pourront mettre en pratique, en tout ou en partie, le guide de classification des hommes de métier, convenu entre elles.

A N N E X E " B "

CEDULE DE TRAVAIL DES SALARIES
DU DEPARTEMENT DE
LA PRODUCTION

A) SEMAINE DE QUARANTE (40) HEURES

1) Opération sur une (1) équipe

HORAIRE "A"

A l'exception des nettoyeurs, mais y compris le nettoyeur du sous-sol, la semaine régulière de travail est répartie du lundi au vendredi inclusivement de la façon suivante:

7 h 30 à 11 h 30 12 h 00 à 16 h 00

La semaine régulière de travail des nettoyeurs est répartie comme suit:

Lundi:		11 h 30 à 15 h 30
Mardi, mercredi, jeudi et vendredi:	7 h 00 à 11 h 00	11 h 30 à 15 h 30
Samedi:	6 h 00 à 10 h 00	

2) Opération sur deux (2) équipes

HORAIRE "B"

a) Equipe de jour

A l'exception des nettoyeurs, mais y compris le nettoyeur du sous-sol, la semaine régulière de travail est répartie du lundi au vendredi inclusivement de la façon suivante:

7 h 30 à 11 h 30 12 h 00 à 16 h 00

La semaine régulière de travail des nettoyeurs est répartie comme suit:

Lundi:		11 h 30 à 15 h 30
Mardi, mercredi, jeudi et vendredi:	7 h 00 à 11 h 00	11 h 30 à 15 h 30
Samedi:	6 h 00 à 10 h 00	

GIRARDVILLE

(annexe "B" - suite)

HORAIRE "B" (SUITE)

b) Equipe de nuit

A l'exception des nettoyeurs, mais y compris le nettoyeur du sous-sol, la semaine régulière de travail est répartie du lundi au samedi inclusivement de la façon suivante:

17 h 00 à 21 h 00

21 h 30 à 1 h 30

La semaine régulière de travail des nettoyeurs est répartie comme suit du lundi au samedi inclusivement:

16 h 30 à 20 h 30

21 h 00 à 1 h 00

3) Opération sur trois (3) équipes

HORAIRE "C"

a) Equipe de jour

A l'exception des nettoyeurs, mais y compris le nettoyeur du sous-sol, la semaine régulière de travail est répartie du lundi au vendredi inclusivement de la façon suivante:

7 h 30 à 15 h 30

La semaine régulière de travail des nettoyeurs est répartie comme suit:

Lundi:

11 h 30 à 15 h 30

Mardi, mercredi,
jeudi et vendredi

7 h 00 à 15 h 00

Samedi:

6 h 00 à 10 h 00

b) Equipe de soir

La semaine régulière de travail est répartie comme suit du lundi au vendredi inclusivement:

15 h 30 à 23 h 30

c) Equipe de nuit

La semaine régulière de travail est répartie comme suit, du lundi au samedi inclusivement:

23 h 30 à 7 h 30

GIRARDVILLE

(annexe "B" - suite)

B) SEMAINE DE QUARANTE-DEUX HEURES ET DEMIE (42 1/2)

1) Opération sur une (1) équipe

HORAIRE "D"

A l'exception des nettoyeurs, mais y compris le nettoyeur du sous-sol, la semaine régulière de travail est répartie du lundi au vendredi inclusivement de la façon suivante:

7 h 30 à 11 h 30 12 h 00 à 16 h 30

La semaine régulière de travail des nettoyeurs est répartie comme suit:

Lundi: 11 h 30 à 16 h 00

Mardi, mercredi,
jeudi et vendredi: 7 h 00 à 11 h 00 11 h 30 à 16 h 00

Samedi: 6 h 00 à 10 h 00

2) Opération sur deux (2) équipes

HORAIRE "E"

a) Equipe de jour

A l'exception des nettoyeurs, mais y compris le nettoyeur du sous-sol, la semaine régulière de travail est répartie du lundi au vendredi inclusivement de la façon suivante:

7 h 30 à 11 h 30 12 h 00 à 16 h 30

La semaine régulière de travail des nettoyeurs est répartie comme suit:

Lundi: 11 h 30 à 16 h 00

Mardi, mercredi,
jeudi et vendredi: 7 h 00 à 11 h 00 11 h 30 à 16 h 00

Samedi: 6 h 00 à 10 h 00

b) Equipe de nuit

A l'exception des nettoyeurs, mais y compris le nettoyeur du sous-sol, la semaine régulière de travail est répartie du lundi au samedi inclusivement de la façon suivante:

17 h 00 à 21 h 00 21 h 30 à 2 h 00

La semaine régulière de travail des nettoyeurs est répartie comme suit du lundi au samedi inclusivement:

16 h 30 à 20 h 30 21 h 00 à 1 h 30

(annexe "B" - suite)

C) PERIODE DE REPOS

Les salariés qui travaillent sur les horaires A, B, D et E ont droit à une période de repos de quinze (15) minutes pour chaque demi-journée de travail.

Les nettoyeurs travaillant sur l'équipe de jour, les lundi et samedi selon l'horaire "C", ont droit à une période de repos de quinze (15) minutes pour chaque demi-journée de travail.

Les salariés requis de travailler pendant la période de repos fixée pour l'ensemble des salariés prennent leur propre période de repos avant ou après les autres salariés.

D) PERIODE DE REPAS

Aux lieu et place de la période de repos plus haut mentionnée, les salariés travaillant sur l'horaire C, à l'exception des nettoyeurs travaillant le lundi et le samedi sur l'équipe de jour, ont droit à une période de trente (30) minutes payées pour leur repas.

Les salariés requis de travailler pendant la période de repas fixée pour l'ensemble des salariés, prennent leur propre période de repas payée avant ou après les autres salariés.

A N N E X E " C "

CEDULE DE TRAVAIL DES SALARIES
DU DEPARTEMENT DE
L'ENTRETIEN

I.- SALARIES TRAVAILLANT A LA LIMERIE

A) SEMAINE DE QUARANTE (40) HEURES

1) Opération sur une (1) équipe

HORAIRE "F"

La semaine régulière de travail est répartie du lundi au vendredi inclusivement de la façon suivante:

7 h 30 à 11 h 30

12 h 00 à 16 h 00

2) Opération sur deux (2) équipes

HORAIRE "G"

a) Equipe de jour

La semaine régulière de travail est répartie du lundi au vendredi inclusivement de la façon suivante:

7 h 30 à 11 h 30

12 h 00 à 16 h 00

b) Equipe de nuit

La semaine régulière de travail est répartie du lundi au samedi inclusivement de la façon suivante:

17 h 00 à 21 h 00

21 h 30 à 1 h 30

3) Opération sur trois (3) équipes

HORAIRE "H"

a) Equipe de jour

La semaine régulière de travail est répartie du lundi au vendredi inclusivement de la façon suivante:

7 h 30 à 15 h 30

GIRARDVILLE

(annexe "C" - suite)

HORAIRE "H" (SUITE)

b) Equipe de soir

La semaine régulière de travail est répartie comme suit du lundi au vendredi inclusivement:

15 h 30 à 23 h 30

c) Equipe de nuit

La semaine régulière de travail est répartie comme suit du lundi au samedi inclusivement:

23 h 30 à 7 h 30

B) SEMAINE DE QUARANTE-DEUX HEURES ET DEMIE (42 1/2)

1) Opération sur une (1) équipe

HORAIRE "I"

La semaine régulière de travail est répartie du lundi au vendredi inclusivement de la façon suivante:

7 h 30 à 11 h 30

12 h 00 à 16 h 30

2) Opération sur deux (2) équipes

HORAIRE "J"

a) Equipe de jour

La semaine régulière de travail est répartie du lundi au vendredi inclusivement de la façon suivante:

7 h 30 à 11 h 30

12 h 00 à 16 h 30

b) Equipe de nuit

La semaine régulière de travail est répartie du lundi au samedi inclusivement de la façon suivante:

17 h 00 à 21 h 00

21 h 30 à 2 h 00

II.- SALARIES TRAVAILLANT A LA MECANIQUE

1) Opération sur quatre (4) équipes rotatives

HORAIRE "K"

1ère semaine

Les heures de travail sont réparties du lundi au vendredi inclusivement comme suit:

Lundi:	7 h 00 à 15 h 30
Mardi, mercredi et jeudi:	7 h 30 à 15 h 30
Vendredi:	7 h 30 à 15 h 00

2ème semaine

Les heures de travail sont réparties du lundi au vendredi inclusivement comme suit:

15 h 30 à 23 h 30

3ème semaine

Les heures de travail sont réparties du lundi au samedi inclusivement comme suit:

23 h 30 à 7 h 30

4ème semaine

Les heures de travail sont réparties du mardi au samedi inclusivement comme suit:

7 h 30 à 15 h 30

2) Opération sur trois (3) équipes rotativesHORAIRE "L"1ère semaine

Les heures de travail sont réparties du lundi au vendredi inclusivement comme suit:

Lundi:	7 h 00 à 15 h 30
Mardi, mercredi et jeudi:	7 h 30 à 15 h 30
Vendredi:	7 h 30 à 15 h 00

2ème semaine

Les heures de travail sont réparties du lundi au vendredi inclusivement comme suit:

Lundi, mardi mercredi et jeudi:	15 h 30 à 23 h 30
Vendredi:	15 h 00 à 23 h 00

3ème semaine

Les heures de travail sont réparties du lundi au samedi inclusivement comme suit:

Lundi, mardi mercredi et jeudi:	23 h 30 à 7 h 30
Vendredi:	23 h 00 à 7 h 00

3) Opération sur deux (2) équipes rotativesHORAIRE "M"

Les heures de travail sont réparties du lundi au vendredi inclusivement comme suit:

<u>Equipe de jour</u>	7 h 00 à 11 h 30	12 h 00 à 15 h 30
<u>Equipe de nuit</u>	15 h 30 à 19 h 30	20 h 00 à 24 h 00

(annexe "C" - suite)

4) Opération sur une (1) équipe

HORAIRE "N"

La semaine régulière de travail est répartie du lundi au vendredi inclusivement de la façon suivante:

7 h 30 à 11 h 30

12 h 00 à 16 h 00

III.- LES MECANICIENS-SOUDEURS A HAUTE PRESSION ET LES ELECTRICIENS

HORAIRE "O"

La semaine régulière de travail des mécaniciens-soudeurs à haute pression et des électriciens, est celle des salariés du département de la production, telle qu'établie à l'annexe "B" de la présente convention.

IV.- PERIODE DE REPOS

Les salariés qui travaillent sur les horaires F, G, I, J, M et N, ont droit à une période de repos de quinze (15) minutes pour chaque demi-journée de travail.

Les salariés requis de travailler pendant la période de repos fixée pour l'ensemble des salariés, prennent leur propre période de repos avant ou après les autres salariés.

V.- PERIODE DE REPAS

Aux lieu et place de la période de repos plus haut mentionnée, les salariés travaillant sur les horaires H, K et L ont droit à une période de trente (30) minutes payée pour leur repas.

Les salariés requis de travailler pendant la période de repas fixée pour l'ensemble des salariés prennent leur propre période de repas payée avant ou après les autres salariés.

A N N E X E " D "

CEDULE DE TRAVAIL DES SALARIES
DU DEPARTEMENT DE
LA COUR

I.- SALARIES TRAVAILLANT SUR LA PREMIERE OCCUPATION

A) SEMAINE DE QUARANTE (40) HEURES

1) Opération sur une (1) équipe

HORAIRE "P"

La semaine régulière de travail est répartie comme suit du lundi au vendredi inclusivement:

7 h 30 à 11 h 30

12 h 00 à 16 h 00

2) Opération sur deux (2) équipes

HORAIRE "Q"

a) Equipe de jour

La semaine régulière de travail est répartie du lundi au vendredi inclusivement de la façon suivante:

7 h 30 à 11 h 30

12 h 00 à 16 h 00

b) Equipe de nuit

La semaine régulière de travail est répartie du lundi au vendredi inclusivement de la façon suivante:

17 h 00 à 21 h 00

21 h 30 à 1 h 30

GIRARDVILLE

(annexe "D" - suite)

3) Opération sur trois (3) équipes

HORAIRE "R"

a) Equipe de jour

La semaine régulière de travail est répartie du lundi au vendredi inclusivement de la façon suivante:

7 h 30 à 15 h 30

b) Equipe de soir

La semaine régulière de travail est répartie du lundi au vendredi inclusivement de la façon suivante:

15 h 30 à 23 h 30

c) Equipe de nuit

La semaine régulière de travail est répartie du lundi au samedi inclusivement de la façon suivante:

23 h 30 à 7 h 30

B) SEMAINE DE QUARANTE-DEUX HEURES ET DEMIE (42 1/2)

1) Opération sur une (1) équipe

HORAIRE "S"

La semaine régulière de travail est répartie du lundi au vendredi inclusivement de la façon suivante:

7 h 30 à 11 h 30

12 h 00 à 16 h 30

2) Opération sur deux (2) équipes

HORAIRE "T"

a) Equipe de jour

La semaine régulière de travail est répartie du lundi au vendredi inclusivement de la façon suivante:

7 h 30 à 11 h 30

12 h 00 à 16 h 30

HORAIRE "T" (SUITE)

b) Equipe de nuit

La semaine régulière de travail est répartie du lundi au vendredi inclusivement de la façon suivante:

17 h 00 à 21 h 00

21 h 30 à 2 h 00

II.- Lorsque requis le lundi matin, un salarié travaillant sur la première occupation, doit entrer au travail avant son horaire régulier. Le travail ainsi effectué est rémunéré au taux de temps supplémentaire.

III.- LES AUTRES SALARIES

Les autres salariés du département de la cour suivent les horaires de travail prévus pour le département de la production.

IV.- PERIODE DE REPOS

Les salariés qui travaillent sur les horaires P, Q, S et T, ont droit à une période de repos de quinze (15) minutes pour chaque demi-journée de travail.

Les salariés requis de travailler pendant la période de repos fixée pour l'ensemble des salariés prennent leur propre période de repos avant ou après les autres salariés.

V.- PERIODE DE REPAS

Aux lieu et place de la période de repos plus haut mentionnée, les salariés travaillant sur l'horaire "R", ont droit à une période de trente (30) minutes payées pour leur repas.

Les salariés requis de travailler pendant la période de repas fixée pour l'ensemble des salariés, prennent leur propre période de repas payée avant ou après les autres salariés.

GIRARDVILLE

A N N E X E " E "

CEDULE DE TRAVAIL DES
CHAUFFEURS DE BOUILLOIRE

1ère semaine

<u>HEURES</u>	<u>DIM.</u>	<u>LUNDI</u>	<u>MARDI</u>	<u>MERC.</u>	<u>JEUDI</u>	<u>VEND.</u>	<u>SAMEDI</u>	
06.00h à 18.00h	A	C	A	C	A	C	A	A et B: 48 heures
18.00h à 06.00h	B	D	B	D	B	D	B	C et D: 36 heures

2e semaine

06.00h à 18.00h	C	A	C	A	C	A	C	A et B: 36 heures
18.00h à 06.00h	D	B	D	B	D	B	D	C et D: 48 heures

3e semaine

06.00h à 18.00h	B	D	B	D	B	D	B	A et B: 48 heures
18.00h à 06.00h	A	C	A	C	A	C	A	C et D: 36 heures

4e semaine

06.00h à 18.00h	D	B	D	B	D	B	D	A et B: 36 heures
18.00h à 06.00h	C	A	C	A	C	A	C	C et D: 48 heures

LETTRE D'ENTENTE INTERVENUE

ENTRE

PRODUITS FORESTIERS DOMTAR
DIVISION DU BOIS DE SCIAGE
ci-après appelé:

"L'EMPLOYEUR"

ET

SYNDICAT NATIONAL
DES TRAVAILLEURS DE GIRARDVILLE
ci-après appelé:

"LE SYNDICAT"

Tel que convenu lors des négociations, l'Employeur convient de fournir pendant la durée de la convention l'équipement de sécurité ci-après énuméré suivant les conditions mentionnées:

1.- Appareils protecteurs de l'ouïe

L'Employeur fournit aux salariés, lorsque nécessaire, des appareils protecteurs de l'ouïe.

2.- Tabliers

L'Employeur fournit aux opérateurs de déligneuse, aux opérateurs de scies à refendre et aux affûteurs les tabliers nécessaires à leur fonction.

3.- Gants et appareils de protection de la vue pour les soudeurs

L'Employeur fournit aux soudeurs les gants et appareils protecteurs de la vue nécessaires à leur travail.

4.- Gants ou mitaines aux préposés à la table de triage

L'Employeur fournit aux préposés à la table de triage des gants ou mitaines. Le coût de ces gants ou mitaines est chargé au compte du salarié au moment où ils lui sont remis. Lorsque le salarié quitte son emploi, soit à la suite d'une promotion, d'une mise à pied ou de la résiliation de son contrat de travail, cette charge est effacée si le salarié remet les gants ou mitaines. Dans le cas contraire, l'Employeur peut retenir le coût d'achat d'une paire de gants ou de mitaines sur toute somme qui est alors due au salarié pour salaire ou autrement.

5.- L'équipement et les vêtements de sécurité décrits aux paragraphes précédents, fournis et payés par l'Employeur demeurent sa propriété.

L'Employeur remplace cet équipement et ces vêtements de sécurité lorsqu'ils sont devenus inutilisables par suite d'usure normale ou accident et à la condition que le salarié rapporte l'équipement ou le vêtement dont il demande le remplacement.

6.- Habits de pluie aux préposés à l'expédition

Un habit de pluie est remis à ces salariés au printemps de chaque année pour la durée d'un (1) an.

Cet habit de pluie est remis aux conditions suivantes:

- a) Le salarié doit être un salarié régulier;
- b) il doit être requis de travailler à l'extérieur de façon permanente;
- c) il doit être détenteur régulier de l'occupation mentionnée ci-haut;
- d) l'habit de pluie n'est pas remplacé lorsque perdu, détruit ou usé, le salarié devant alors voir lui-même à ses besoins.

EN FOI DE QUOI LES PARTIES ONT SIGNE A DOLBEAU, ce 11 ième jour de mai 1982.

DOMTAR INC.,
PRODUITS FORESTIERS DOMTAR,
DIVISION DU BOIS DE SCIAGE,

Par:

Eul Billangeon

Par:

Richard Laroche

Par:

Yves Gauthier

Par:

Jacques Kervinac

SYNDICAT NATIONAL DES
TRAVAILLEURS DE GIRARDVILLE,

Par:

Patrice Poirier sec

Par:

Régis St Pierre, prés.

Par:

LA FEDERATION DES TRAVAILLEURS DU
PAPIER ET DE LA FORET (CSN),

Par:

Régis Roy

B.P. 100, Dolbeau, Qué., Canada G8L 2P9
(418) 276-1330 Telex 051-36249

Dolbeau, le 11 mai 1982.

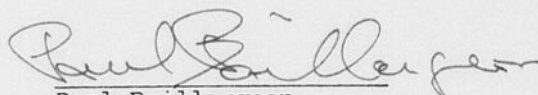
Monsieur Réjean Roy
Conseiller Syndical,
Fédération des Travailleurs
du Papier et de la Forêt (CSN).

Monsieur,

Conformément à nos discussions antérieures, la Compagnie s'engage à verser la rétroactivité prévue à l'article 28.02 de la convention collective, dans les quinze (15) jours suivant la signature de la dite convention.

Espérant le tout à votre satisfaction, je demeure,

Votre tout dévoué,


Paul Baillargeon,
Directeur par intérim.

N.E.

3645-9

BUREAU DU
COMMISSAIRE GENERAL
DU TRAVAIL

DOSSIER: AQ8802S232
AFFAIRE: CQ8802S116

Québec, le 22 avril 1988

P R E S I D E N T :

Le commissaire du travail,

Me Denis GAGNON

SYNDICAT NATIONAL DES TRAVAILLEURS
DE DOLBEAU
C.P. 667
LaTuque
Québec
G9X 3P5

ASSOCIATION ACCREDITEE

-et-

BOIS-AISE DE DOLBEAU INC.
306, 3ième Avenue
Dolbeau
Québec
J7V 4Z1

EMPLOYEUR
(Nouvelle désignation)

DECISION

Selon l'accréditation qui lui a été
donnée le 12 décembre 1974 et modifiée à quelques reprises,
l'association accréditée groupe:

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

'88 AVR 22 8:44

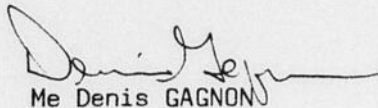
DE: DOMTAR INC.
agissant par les présentes pour le Groupe
de produits forestiers Domtar division du
bois de sciage.

Le 30 mars 1988, les parties ont
déposé une requête conjointe pour changer la désignation de
l'employeur à l'accréditation.

CONSIDERANT que la requête est conjointe, le soussigné:

MODIFIE l'accréditation en y changeant
la désignation de l'employeur
en celle de:

BOIS-AISE DE DOLBEAU INC.
306, 3ième Avenue
Dolbeau
Québec
J7V 4Z1



Me Denis GAGNON
Commissaire du travail

DG/ndm