

NO

22434-02

NBM

Inativam/ Cascades Inc.

12-056

[Handwritten scribble]

33 JAN -6 14 08

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

ENTRE

LES MATERIAUX CASCADES INC., Louiseville, P.Q.

(ci-après appelée la "Compagnie")

ET

SYNDICAT CANADIEN DES TRAVAILLEURS DU PAPIER, SECTION LOCALE 866

(ci-après appelée "l'Union")

EN VIGUEUR A COMPTER DU 18 NOVEMBRE 1982 JUSQU'AU 17 NOVEMBRE 1984

CENTRE PRE-ARCHIVAGE
1983 05 03
M.T.M.S.R.

INTRODUCTION

Les Matériaux Cascades Inc., est fière du fait que ses employés participent à l'expansion de l'entreprise et souhaite qu'une collaboration étroite existe entre elle et ses employés dans l'application de la présente convention.

Les Matériaux Cascades Inc., invite tous ses employés à bien lire et à bien connaître cette convention.

Les Matériaux Cascades Inc., et chacun des membres du personnel, nous formons une équipe solidaire au service du client.

Notre objectif est de produire et de transformer des produits dans les conditions les plus avantageuses possibles pour tous les intéressés.

Nous nous efforçons de créer des conditions qui permettent à chacun des employés d'atteindre, dans toute la mesure du possible, ses objectifs personnels tout en réalisant les objectifs de la Compagnie.

Le succès de votre Compagnie et par conséquent votre sécurité d'emploi dépendent totalement du jugement que le client porte sur la qualité et le prix des produits que nous lui offrons.

Quelle que soit votre fonction, vous assumez un rôle important pour le bon service au client. Une défaillance d'un (e) employé(e) à quelque poste que ce soit, porte une ombre sur l'image globale que le client a de votre compagnie.

Les Matériaux Cascades Inc., attend de chacun (e) des employés une norme d'excellence dans tout ce qu'il (qu'elles) font. C'est le résultat de ces efforts de chacun (e) qui confère à votre compagnie son caractère distinctif parmi les sociétés manufacturières du Canada.

T A B L E D E S M A T I E R E S

INTRODUCTION

ARTICLE 1	-	INTERPRETATION
ARTICLE 2	-	RECONNAISSANCE
ARTICLE 3	-	MEMBRES DE L'UNION
ARTICLE 4	-	RETENUES SYNDICALES
ARTICLE 5	-	PROCEDURE DE GRIEFS
ARTICLE 6	-	ARBITRAGE DE GRIEFS
ARTICLE 7	-	CONGE SANS SOLDE
ARTICLE 8	-	TABLEAUX D'AFFICHAGE
ARTICLE 9	-	PRESENCE ET APPEL AU TRAVAIL
ARTICLE 10	-	HEURES DE TRAVAIL ET TEMPS SUPPLEMENTAIRE
ARTICLE 11	-	DIFFERENTIELS D'EQUIPE
ARTICLE 12	-	CONGES
ARTICLE 13	-	VACANCES
ARTICLE 14	-	CONGES DE FUNERAILLES
ARTICLE 15	-	ANCIENNETE
ARTICLE 16	-	SALAIRES
ARTICLE 17	-	BENEFICES MARGINAUX
ARTICLE 18	-	DISPOSITIONS GENERALES
ARTICLE 19	-	AUTOMATION
ARTICLE 20	-	ENTENTES LOCALES
ARTICLE 21	-	DUREE DE LA CONVENTION

ANNEXE "A" ECHELLE DE SALAIRE

Convention Collective
en vigueur à compter du 18 novembre 1982 jusqu'au 17 novembre 1984

ARTICLE 1 - INTERPRETATION

1.01 Le mot "employé" tel qu'employé ici réfèrera à tous ceux qui, payés à l'heure, travaillent pour la Compagnie, soit à la production, soit à l'entretien à l'usine de Louiseville, Québec, exception faite du surintendant, des contremaîtres et de tous les autres surveillants, commis, de même que des techniciens et employés professionnels.

ARTICLE 2 - RECONNAISSANCE

2.01 La Compagnie reconnaît l'Union comme le seul et unique représentant de tous les employés visés à l'article 1, pour toutes les négociations collectives relativement aux taux de salaire, heures de travail et autres conditions de travail.

ARTICLE 3 - MEMBRES DE L'UNION

3.01 La Compagnie reconnaît et ne gênera pas le droit de tout employé de devenir membre ou de refuser de devenir membre de l'Union, sous l'entente expresse qu'il n'y aura point de discrimination, intervention, coercition ou contrainte par la Compagnie ou un de ses agents, ou par le Syndicat, son bureau de direction, ses agents ou ses membres sur tout employé en raison de sa qualité de membre ou de non-membre du Syndicat.

Les activités syndicales sur la propriété de la Compagnie pendant les heures de travail sont limitées à celles prévues dans la présente convention.

ARTICLE 4 - RETENUES SYNDICALES

4.01 Il est convenu que la cotisation syndicale pour tous les employés sera prélevée sur la paie hebdomadaire.

Le montant de ces retenues sera envoyé au Syndicat local, dans les dix (10) jours suivant la fin de chaque mois.

4.02 Au cours des contacts et des opérations journalières, tout employé discutera avec son contrôleur ou surveillant tout sujet qui d'après lui nécessite des explications. Comme résultat d'une telle discussion, si un employé décide qu'il a un grief, il suivra la procédure suivante en rapport avec ce grief.

5.03 L'employé lésé ou l'Union invoquera la procédure de griefs en soumettant par écrit une explication du grief, donnant les détails du grief, incluant les références à l'article et à la clause, et remettant ce grief au surveillant du département. Le grief devra être signé par l'employé lésé ou l'Union. La personne lésée invoquera la procédure de griefs dans les quinze (15) jours ouvrables suivant l'événement d'où provient le grief.

5.04 Le grief sera alors traité de la façon suivante:

Première étape:

L'employé lésé ou le Syndicat et le surveillant du département discuteront du grief. L'employé peut, s'il le désire, amener un représentant autorisé du Syndicat pour l'aider ou agir pour lui. Le surveillant du département donnera sa décision par écrit à l'employé dans les cinq (5) jours suivant le rencontre avec celui du Syndicat.

ARTICLE 5- PROCEDURE DE GRIEFS

5.01 En vue de cette convention collective, un grief comprend toute mesentente entre la Compagnie et un employé ou un nombre d'employés spécifiques, ou le Syndicat, concernant l'interprétation ou l'application de cette convention collective.

Toute mesure disciplinaire peut faire l'objet d'un grief.

5.02 Au cours des contacts et des opérations journalières, tout employé discutera avec son contremaître ou surveillant tout sujet qui d'après lui nécessite des explications. Comme résultat d'une telle discussion, si un employé décide qu'il a un grief, il suivra la procédure suivante en rapport avec ce grief.

5.03 L'employé lésé ou l'Union invoquera la procédure de griefs en soumettant par écrit une explication du grief, donnant les détails du grief, incluant les références à l'article et à la clause, et remettra ce grief au surintendant du département. Le grief devra être signé par l'employé lésé ou l'Union. La personne lésée invoquera la procédure de griefs dans les quinze (15) jours ouvrables suivant l'évènement d'où provient le grief.

5.04 Le grief sera alors traité de la façon suivante:

Première étape:

L'employé lésé ou le Syndicat et le surintendant du département discuteront du grief. L'employé peut, s'il le désire, amener un représentant autorisé du Syndicat pour l'aider ou agir pour lui. Le surintendant du département donnera sa décision par écrit à l'employé dans les cinq (5) jours suivant la rencontre avec copie au Syndicat.

5.05 Deuxième étape:

Si le grief n'est pas réglé à la satisfaction de la personne lésée ou du Syndicat, des les cinq (5) jours ouvrables qui suivront la réponse du surintendant du département, l'employés lésé ou le Syndicat écrira au gérant de l'usine. Dans les sept (7) jours suivant la réception de la lettre de grief, le grief sera rediscuté avec l'employé lésé, un représentant de la Compagnie, le Comité de grief et un représentant du Syndicat National. La Compagnie devra donner sa décision par écrit à l'employé ou au Syndicat dans les cinq (5) jours ouvrables suivant la date de la rencontre.

5.06 Les employés lésés ou le représentant de l'Union qui assistent aux réunions de règlement des griefs ne recevront aucune compensation pour le temps perdu.

ARTICLE 6 - ARBITRAGE DES GRIEFS

6.01 Si on ne parvient pas à une décision satisfaisante par la procédure de griefs, le sujet en litige peut être soumis à l'arbitrage tel que prévu ci-après, excepté que si un avis par écrit de l'intention de soumettre la cause à l'arbitrage n'a pas été donné dans les dix (10) jours suivant la décision rendue à la deuxième étape, le grief sera jugé réglé et abandonné.

6.02 Lorsque l'une ou l'autre des parties demande qu'un grief soit soumis à l'arbitrage, tel que mentionné précédemment, elle devra faire une telle demande par écrit et l'adresser à l'autre partie de cette convention puis désigner en même temps un arbitre. Dans les cinq (5) jours ouvrables qui suivent, l'autre partie notifiera la partie demandant l'arbitrage de la nomination de son arbitre. Les deux arbitres ainsi nommés tâcheront de s'entendre sur le choix d'un président du conseil d'arbitrage. S'ils ne peuvent s'entendre sur le choix de ce président, ils devront alors dix (10) jours après leur nomination, et si aucune prolongation n'est convenue, demander au ministère du Travail de nommer un président.

6.03 Le conseil d'arbitrage n'aura pas la juridiction ni l'autorité d'entendre un cas qui n'a pas passé par toutes les étapes de la procédure de griefs, ni d'ajouter, restreindre, modifier ou changer d'aucune manière les dispositions de cette convention.

Cependant, dans les cas de mesures disciplinaires, le conseil d'arbitrage peut confirmer, modifier ou casser la décision de la Compagnie; il peut, le cas échéant, y substituer la décision qui lui paraît juste et raisonnable compte tenu de toutes les circonstances de l'affaire.

6.04 Si la question lui est posée, le conseil d'arbitrage peut décider s'il a juridiction pour entendre le grief soumis.

6.05 Chacune des parties paiera les dépenses du président du conseil d'arbitrage à parts égales.

ARTICLE 7 - CONGE SANS SOLDE

7.01 Lorsque les conditions à l'usine le permettent, un employé, à sa demande, pour une raison valable, et sur approbation du directeur de l'usine, pourra recevoir par écrit un congé sans solde pour une période ne dépassant pas trente (30) jours. La longueur de service d'un employé continue pendant une telle permission. Une raison valable devra inclure une absence de pas plus de trois (3) employés, pour pas plus de dix (10) jours consécutifs et pas plus souvent que deux (2) fois par année, pour assister aux conventions et aux conférences de l'Union. L'employé avertira la Compagnie une semaine à l'avance de son absence. Pour une raison valable, les trois (3) employés devront être de différentes équipes.

Si plus d'un employé sur la même équipe demande un congé sans solde en même temps, pour n'importe quelle raison, le gérant de l'usine déterminera s'il est possible d'accorder le congé demandé à plus d'un employé.

Le gérant basera sa décision sur les besoins en hommes et sur les besoins de la production afin d'éviter toute interruption de la production. Le gérant tiendra compte aussi de la disponibilité des employés qualifiés mis à pied.

ARTICLE 8 - TABLEAUX D'AFFICHAGE

8.01 On permet au Syndicat d'afficher des avis d'assemblées, élections, rencontres sociales et autres avis syndicaux semblables sur un tableau d'affichage réservé spécifiquement au Syndicat. Ces avis seront signés et datés par un représentant autorisé du Syndicat.

ARTICLE 9 - PRESENCE ET APPEL AU TRAVAIL

9.01 A moins d'avis contraire par la Compagnie, un employé qui se présente au travail selon son horaire régulier et qui découvre qu'il n'y a pas d'ouvrage, sera payé l'équivalent de quatre (4) heures de travail, pourvu que l'interruption ne soit pas occasionnée par un bris de la machinerie ou due à un cas fortuit (Act of God); nonobstant les dispositions précédentes, lorsqu'une panne quelconque survient, les employés au travail seront rémunérés huit (8) heures.

9.02 Tout employé appelé au travail en dehors de ses heures régulières de travail sera payé à son taux régulier pour un minimum de quatre (4) heures ou temps et demi (1 1/2) pour les heures travaillées le plus élevé des deux. La même pratique s'appliquera lors d'un appel et que l'usine est fermée.

Le présent paragraphe ne s'applique pas dans le cas où le travail a été commencé avant le début de l'équipe régulière et que l'employé a continué à travailler sur son équipe régulière ainsi que dans le cas où l'employé continue de travailler après la fin de son équipe régulière de travail.

ARTICLE 10- HEURES DE TRAVAIL ET TEMPS
SUPPLEMENTAIRE

10.01 Dans le seul but de calculer la paie pour le temps supplémentaire, la semaine régulière de sept (7) jours commencera à 12:01 a.m. le lundi et chaque jour de travail de vingt-quatre (24) heures, y compris les dimanches et jours de fête, commencera à 12:01 a.m.. Toutefois, ces dispositions ne devront pas être interprétées comme une garantie d'heures de travail ni comme aucune limitation des heures assignées.

L'Union convient expressément que la semaine de travail devra inclure le travail de production le dimanche quand programmé et requis par la Compagnie, le tout en conformité avec toutes et chacune des lois et réglementations provinciales applicables à l'observance du dimanche. Les employés seront assignés au travail du dimanche quand et tel que programmé par la Compagnie, en conformité avec la loi provinciale et selon les dispositions applicables à ce contrat.

Pour l'opération de sept (7) jours par semaine:

a) Les parties devront s'entendre sur une cédule de travail avec congés les vendredis, samedis, dimanches, lundis par rotation.

b) Il n'y aura pas de production le dimanche, du 15 juin au 15 septembre, ainsi que le dimanche après Noël et le dimanche après le Jour de l'An et Pâques à moins d'entente contraire entre les parties.

c) Les employés devront être prêts à quitter l'usine à minuit lors des arrêts du samedi soir et reprendre à minuit lors des départs.

10.02 Une prime au taux d'une demi-fois (1/2) le taux régulier de l'employé sera payé pour:

1) Tout travail fait en plus de huit (8) heures dans une journée quelconque de travail.

2) Tout travail fait le samedi ou le dimanche.

3) Tout travail fait en excès de quarante (40) heures dans une semaine.

10.03 Pour les règlements et conditions régissant la prime du temps supplémentaire pour le travail fait les jours de congé, voir l'article 12, section 12.02.

Le différentiel d'équipe sera payé pour le travail fait par les équipes. Les équipes régulières et les différentiels d'équipe seront les suivants:

	<u>Différentiel</u>
Equipe A (1ère équipe) 8:00 a.m. à 4:00 p.m.	\$0.00
Equipe B (2ème équipe) 4:00 p.m. à 12:00 minuit	\$0.30
Equipe C (3ème équipe) 12:00 minuit à 8:00 a.m.	\$0.35

Chaque équipe alternera d'une semaine à l'autre à moins d'arrangement contraire.

Toute autre équipe régulière cédée aux classes autres précitées, seconde ou troisième équipe, selon que la période des heures tombe dans une des périodes de travail ci-dessus.

Exemples: Les équipes cédées de 8:00 a.m. à 5:00 p.m., 7:00 a.m. à 3:00 p.m., ou 1:00 a.m. à 5:00 p.m. sont entre la première équipe.

10.02 Lorsqu'un employé de la première (1ère) ou de la deuxième (2ème) équipe travaille au-delà de la fin de son équipe régulière, il recevra la prime d'équipe de la deuxième (2ème) ou de la troisième (3ème) équipe, selon le cas. Lorsqu'un employé de la troisième (3ème) ou de la première (1ère) équipe travaille avant l'heure de début de son équipe régulière, il recevra la prime de la deuxième (2ème) ou de la troisième (3ème) équipe, selon le cas, pour les heures travaillées avant le début de son équipe.

ARTICLE 11 - DIFFERENTIELS D'EQUIPE

11.01 Un différentiel d'équipe sera payé pour le travail fait sur les équipes. Les équipes régulières et les différentiels d'équipe seront les suivants:

	<u>Différentiel</u>
Equipe A (1ère équipe) 8:00 a.m. à 4:00 p.m.	\$0.00
Equipe B (2ième équipe) 4:00 p.m. à 12:00 minuit	\$0.30
Equipe C (3ième équipe) 12:00 minuit à 8:00 a.m.	\$0.35

Chaque équipe alternera d'une semaine à l'autre à moins d'arrangement contraire.

Toute autre équipe régulière cédulée sera classifiée comme première, seconde ou troisième équipe, selon que la majorité des heures tombe dans une des périodes de temps ci-haut.

Exemple: des équipes cédulées de 9:00 a.m. à 5:00 p.m., 7:00 a.m. à 3:00 p.m., ou 7:00 a.m. à 5:00 p.m. sont encore la première équipe.

11.02 Lorsqu'un employé de la première (1ère) ou de la deuxième (2ième) équipe travaille au-delà de la fin de son équipe régulière, il recevra la prime d'équipe de la deuxième (2ième) ou de la troisième (3ième) équipe, selon le cas. Lorsqu'un employé de la troisième (3ième) ou de la première (1ère) équipe travaille avant l'heure du début de son équipe régulière, il recevra la prime de la deuxième (2ième) ou de la troisième (3ième) équipe, selon le cas, pour les heures travaillées avant le début de son équipe.

11.03 On ne se servira pas des différentiels d'équipe pour déterminer le taux de paie pour les vacances, pour les jours de fête.

Les différentiels d'équipe gagnés durant la semaine seront ajoutés au salaire régulier de la semaine pour déterminer le taux régulier de la semaine dans le calcul de la prime pour temps supplémentaire.

- Le jour de Noël
- Le 2 janvier
- L'Annuaire
- Le 1^{er} mai
- Le Saint-Jean-Baptiste
- La Confédération
- Le 2^e de travail
- La veille de Noël
- Le jour de Noël
- Le lendemain de Noël
- La veille du jour de l'An

Les jours de congé pour les jours fériés sont:

Un jour de congé sera accordé à tout employé qui a été au service de la Compagnie pendant toute l'année après la date de l'emploi.

Un employé qui n'a pas travaillé le dernier jour de son année de service avant le jour de congé sera considéré comme ayant une véritable cause de congé. Dans ce cas, l'employé devra travailler pendant son année de service (21) jours avant le jour de congé. Le congé sera accordé au 2^e de l'année de service. L'employé devra travailler pendant son année de service (21) jours avant le jour de congé.

Un employé qui n'a pas travaillé pendant son année de service pendant son année de service (21) heures avant le jour de congé sera considéré comme ayant une véritable cause de congé. Dans ce cas, l'employé devra travailler pendant son année de service (21) heures avant le jour de congé.

ARTICLE 12 - CONGES

12.01 D'après les conditions ci-dessous, chaque employé recevra huit (8) heures de salaire à son taux de paie régulier pour les jours de fête suivants:

- 1- Le jour de l'An
- 2- Le 2 janvier
- 3- L'Epiphanie
- 4- Le 1er mai
- 5- La Saint-Jean-Baptiste
- 6- La Confédération
- 7- La Fête du travail
- 8- La veille de Noel
- 9- Le jour de Noel
- 10- Le lendemain de Noel
- 11- La veille du jour de l'An

Les conditions de paie pour les jours fériés sont:

- a) Que l'employé a été au service de la Compagnie pendant trente (30) jours après la date de l'emploi.
- b) L'employé doit avoir travaillé le dernier jour de travail avant le congé et le jour de travail suivant le congé, à moins d'être absent 1) pour une véritable cause de maladie ou blessure sans compensation, ou en raison d'un congé sans solde, dans lesquels cas l'employé devra avoir travaillé quelque temps dans les trente (30) jours précédant le congé pour recevoir un congé payé ou 2) à cause de mise à pied, dans lequel cas l'employé devra avoir travaillé quelque temps dans les dix (10) jours précédant le congé pour recevoir un congé payé.
- c) Si un congé tombe durant une période de vacances payées, l'employé pourra choisir huit (8) heures payées ou une journée additionnelle de vacances à moins que, dans l'opinion du gérant de l'usine, cette journée additionnelle de vacances n'entrave les opérations. Dans ce dernier cas, l'employé devra prendre huit (8) heures de vacances.

d) Si le congé tombe un dimanche, le lundi sera considéré comme le jour de congé au lieu du dimanche. Si le congé tombe un samedi, le samedi sera considéré comme le jour de congé. (Ce paragraphe se rapporte aussi aux jours de congé où on travaille). Lorsqu'un congé tombe le samedi et est observé un autre jour par décret du gouvernement, il sera payé le jour décrété.

e) Si Noël ou le Jour de l'An tombe un lundi, l'usine sera fermée à partir de minuit le samedi précédent et ne réouvrira que le mercredi suivant, à 8:00 a.m.

f) Les fêtes de l'Epiphanie et de la Confédération seront remises au samedi suivant si elles tombent du mardi au vendredi inclusivement, afin de ne pas nuire à la production durant la semaine.

g) Lorsqu'un employé est appelé à travailler un jour de congé ou le jour qui remplace le congé et qu'il n'est pas excusé de travailler et ne travaille pas, il ne sera pas payé pour le jour férié.

12.02 Le congé commencera et finira tel que défini dans la journée régulière de travail de l'usine. Un employé appelé à travailler le jour du congé ou le jour remplaçant le congé, sera rémunéré à son taux régulier pour le travail du jour de congé, plus une prime pour temps supplémentaire d'une fois et demi (1 1/2) son taux de paie régulier pour chaque heure de travail le jour de congé. S'il a travaillé moins de huit (8) heures, il recevra aussi le temps régulier selon le paragraphe ci-dessus pour huit (8) heures moins les heures travaillées le jour de congé.

12.03 Le travail de production ou d'entretien ne sera pas accompli le jour d'un congé ou le jour qui remplace le congé sauf dans les cas d'urgence.

12.04 Il n'y aura jamais double paie de temps supplémentaire pour les mêmes heures de travail. Lorsque les heures sont comptées comme travail pour une base de prime pour temps supplémentaire, les mêmes heures ne seront pas comptées comme heures de travail pour toute autre base de temps supplémentaire. Les huit (8) heures de temps régulier payées à un employé pour un jour de congé seront comptées comme heures travaillées dans le calcul du temps supplémentaire.

12.05 Si les exigences de la production le permettent, la Compagnie continuera sa pratique d'excuser la présence d'un employé le dernier jour de travail avant le congé s'il a déjà complété trente-deux (32) heures de temps régulier pendant la semaine dans laquelle le congé tombe ou est observé.

Conditions et définitions

1) "Compagnie" signifie l'employeur qui assure l'accréditation des employés de la Compagnie.

2) Les employés auront droit, pour avoir droit à des vacances, à un nombre d'heures en plus de ce qui est prévu par le contrat de travail devra avoir travaillé durant un certain nombre d'heures dans les douze (12) mois précédant le jour de ses vacances. Pour un employé ayant travaillé pendant un certain nombre d'heures, les huit cents (800) heures seront payées à un taux de 150% heures payées. Ces huit cents (800) heures payées incluront les vacances payées, les congés payés et les congés de funérailles.

3) Les vacances seront payées au taux de 75% des gains bruts de l'année à l'avant inclusivement de l'année précédente pour un nombre de semaines de vacances pour laquelle l'employé est éligible, ou quarante (40) heures au taux régulier de l'employé au moment où les vacances sont prises, le chiffre le plus avantageux prévalant.

4) La méthode d'attribuer les vacances sera la suivante: en avril de chaque année, chaque employé reçoit une formule sur laquelle il doit indiquer à quelle période de l'été (entre le 1^{er} juin et le 1^{er} septembre) il désire prendre deux (2) semaines de vacances.

ARTICLE 13 - VACANCES

13.01 Sujet aux conditions et définitions établies ci-après, tout employé qui a été continuellement au service de la Compagnie recevra annuellement des vacances payées d'après les années de service comme suit:

- .Deux (2) semaines pour douze (12) mois jusqu'à cinq (5) ans de service.
- .Trois (3) semaines après cinq (5) ans de service.
- .Quatre (4) semaines après quinze (15) ans de service.
- .Cinq (5) semaines après vingt-cinq (25) ans de service.

13.02 Conditions et définitions

a) "Continuellement au service" signifie l'accomplissement actif de tâches assignées par la Compagnie.

b) En plus d'autres conditions, pour avoir droit à des vacances n'importe quelle année, en plus de ce qui est prévu par la loi, un employé devra avoir travaillé durant au moins huit cents (800) heures dans les douze (12) mois précédent la date de ses vacances. Pour un employé ayant dix (10) années de service ou plus, les huit cents (800) heures seront huit cents (800) heures payées. Ces huit cents (800) heures payées incluront les vacances payées, les congés payés ou les congés de funérailles.

c) Les vacances seront payées au taux de 2% des gains bruts de janvier à décembre inclusivement de l'année précédente pour chaque semaine de vacances pour laquelle l'employé est éligible, ou quarante (40) heures au taux régulier de l'employé au moment où les vacances sont prises, le calcul le plus avantageux prévalant.

d) la méthode d'attribuer les vacances sera la suivante: en avril de chaque année, chaque employé reçoit une formule sur laquelle il doit indiquer à quelle période de l'été (entre le 24 juin et la Fête du Travail) il désire prendre deux (2) semaines de vacances.

Il doit indiquer aussi un second choix. Il doit remettre sa formule complétée à la fin de la troisième (3ième) semaine d'avril.

Après la compilation de toutes ces formules, la cédule de vacances sera complétée, les employés ayant le plus de service ayant droit au premier choix. La cédule de vacances sera affichée durant la première semaine de mai.

Tous les efforts sont faits pour donner les vacances selon les premiers choix indiqués; malheureusement, certaines vacances seront déplacées pour rencontrer les exigences de la production de l'usine. Dans le cas où les vacances sont déplacées, un avis de quinze (15) jours de calendrier sera donné à l'employé concerné.

e) Des vacances dues pour une année ne pourront pas être reportées et prises l'année suivante.

f) La longueur de service accumulé pour un (1) an, cinq (5) ans, quinze (15) ans ou vingt-cinq (25) ans de service de vacances, sera perdue et l'employé disqualifié pour des vacances payées, excepté ce qui est stipulé par la loi: si un employé quitte son emploi ou est congédié; ou si six (6) mois se sont écoulés depuis le dernier jour de travail avec la compagnie ou douze (12) mois dans le cas d'un employé justifiant dix (10) ans et plus d'années de service; ou si l'employé néglige de se rapporter dans les sept (7) jours après un rappel suivant une mise à pied ou autre absence sans explication satisfaisante. Les absences de plus de vingt-quatre (24) mois, pour cause de maladie ou blessures non-industrielles, n'entraîneront pas la perte de la longueur de service pour fins de vacances. Les absences pour cause d'accident de travail ou maladie industrielle n'affecteront en rien la longueur de service pour fins de vacances.

g) Si un employé est mis à pied pour une période indéfinie, ou pour plus de six (6) mois ou pour plus de douze (12) mois dans le cas d'un employé justifiant dix (10) ans et plus d'années de service, s'il est congédié ou s'il obtient un congé sans solde jusqu'à la fin de l'année courante, ou s'il décède, il recevra les vacances payées auxquelles il a droit pour l'année courante pourvu qu'il ait rempli les conditions lui donnant droit à des vacances pour l'année courante, au moment où se termine son emploi actif.

h) Dans les seuls cas de trois (3) semaines de vacances pour cinq (5) ans et quatre (4) semaines de vacances pour quinze (15) ans et cinq (5) semaines de vacances pour vingt-cinq (25) ans, si un employé qui a perdu son ancienneté est réembauché, tout son service, incluant le service antérieur, sera compté et l'employé aura droit à trois (3) semaines pour un service total de cinq (5) ans, quatre (4) semaines pour un service total de quinze (15) ans et cinq (5) semaines pour un service total de vingt-cinq (25) ans, après avoir travaillé cinq (5) ans dans la période d'emploi courante.

i) Lorsqu'un employé de cette usine a travaillé pour la Compagnie à l'une ou l'autre de ses autres usines, alors selon les règlements ci-dessus, le temps travaillé par l'employé à l'autre usine sera considéré comme du temps travaillé à cette usine, cela dans le but de calculer les vacances seulement.

j) Dans la mesure où les besoins de la production le permettent, les employés qui ont droit à une troisième semaine de vacances peuvent la prendre entre le 24 juin et la Fête du Travail.

ARTICLE 14 - CONGES DE FUNERAILLES

14.01 Lorsque d'autre part un employé aurait dû être au travail, il recevra jusqu'à trois (3) jours de congé (24 heures de temps régulier en tout) à son taux horaire régulier, pour cause de décès de son épouse, son enfant, sa mère, son père, son frère, sa soeur, sa belle-mère ou son beau-père, pour lui permettre d'assister aux funérailles. Il aura aussi droit à un congé de deux (2) jours payés à son taux horaire régulier dans le cas du décès d'un beau-frère ou d'une belle-soeur. Ce congé de deuil ne se prolongera pas plus d'un jour (8 heures) après les funérailles.

Les heures payées pour congé de deuil ne compteront pas dans le temps supplémentaire de chaque jour ou de chaque semaine. Toutes les autres heures (vacances, congés, etc.), lorsqu'il y a lieu, seront payées au lieu du congé de deuil.

15.01 En déterminant les embauchages, assignations, transferts et promotions, et dans les cas des mises à pied et de rappels, la Compagnie considèrera en premier lieu l'ancienneté des employés à la condition qu'ils puissent remplir les exigences normales de la tâche. Les employés qui n'auront pas fait application lors d'une ouverture ne pourront déplacer les employés qui auront obtenu le poste lors d'un affichage à moins de mise à pied d'au moins trente (30) jours ouvrables à l'usine.

Un employé pourra se servir de la procédure de grief pour obtenir de la direction une reconsidération d'une telle décision.

Un employé obtiendra son statut d'ancienneté lorsqu'il aura travaillé soixante (60) jours accumulés dans toute période de six (6) mois de calendrier et alors l'ancienneté de l'employé datera de la date de l'emploi.

15.02 Les employés perdront leur ancienneté pour une ou plusieurs des raisons suivantes:

a) Si six (6) mois se sont écoulés depuis la dernière fois qu'il a travaillé pour la Compagnie ou douze (12) mois dans le cas d'un employé justifiant dix (10) ans et plus d'années de service (une absence due à une maladie non-industrielle ou l'accident non-industriel qui a dûment été rapporté à la Compagnie et confirmé, n'affectera en rien l'ancienneté de l'employé jusqu'à deux (2) ans.) Un Accident industriel ou une maladie industrielle n'affectera pas l'ancienneté de l'employé.

b) S'il quitte volontairement son emploi.

c) Si l'employé est congédié sans être réinstallé.

d) Si à la suite d'une mise à pied l'employé néglige de se rapporter dans les cinq (5) jours qui suivent un avis de retourner au travail, par lettre ou télégramme envoyé à la dernière adresse dans son dossier avec la Compagnie, à moins d'une raison valable dans l'opinion du directeur de l'usine. Copie de l'avis sera envoyée au Syndicat en même temps que celle envoyée à l'employé.

e) S'il néglige de se rapporter au travail à l'expiration d'un congé sans solde.

15.03 A certaines époques un employé sera temporairement assigné à des occupations autres que son travail régulier. Un employé temporairement promu à une catégorie payée plus cher recevra le taux horaire plus élevé pour tout le travail fait. Un homme de plus désigné pour aider l'employé régulier sur un ouvrage recevra son taux horaire régulier qu'il aura reçu pour son propre travail.

Si un employé est temporairement désigné pour un travail payé moins cher que sa classification régulière lorsque son travail régulier fonctionne et est disponible, il gardera le taux de paie de son travail régulier. Si l'employé est transféré à un ouvrage payé moins cher au lieu d'être mis à pied, il sera payé au taux inférieur. Au cours d'un travail d'équipe, s'il devient nécessaire de discontinuer temporairement une opération pour aider une autre opération, afin de maintenir le service aux clients, et les taux de la seconde opération sont plus bas, l'employé ainsi transféré gardera le taux horaire de son travail régulier. Habituellement une assignation temporaire ne dure pas plus qu'une semaine. Un homme d'entretien sur tout travail d'entretien sera payé à son taux régulier.

15.04 Des formules appropriées sont mises à la disposition des employés qui désirent soumettre à la direction des détails concernant l'habileté nouvellement acquise et/ou des perfectionnements en éducation, et/ou leur désir d'être considérés pour d'autres ouvrages dans le département ou dans l'usine.

ARTICLE 16 - SALAIRES

16.01 A partir de la date d'entrée en vigueur de cette convention, tous les taux à l'heure seront augmentés tel que prévu à l'annexe "A" ci-jointe, laquelle fait partie de cette convention. Ces nouveaux taux pour les tâches demeureront en vigueur pour la durée de cette convention excepté que la Compagnie pourra donner des augmentations volontaires.

16.02 L'employé à l'entraînement recevra le taux de la tâche et si c'est un autre employé qui lui donne cet entraînement, ce dernier recevra une prime de dix cents (\$0.10) l'heure.

16.03 Les parties conviennent que les taux de salaire prévus à l'annexe "A" en date du 18 novembre 1983 seront négociables.

ARTICLE 17 - BENEFICES MARGINAUX

17.01 Les programmes d'assurance collective et le plan médical seront accessibles aux employés selon les termes établis.

17.02 Sur présentation d'un certificat médical et d'un reçu, la Compagnie remboursera à l'employé le coût d'un tel certificat. Ceci s'applique seulement dans les cas où un tel certificat est exigé par la Compagnie.

17.03 a) L'indemnité hebdomadaire sera de 66 2/3% du salaire hebdomadaire. Le salaire est limité au maximum des gains assurables stipulé dans la loi concernant l'Assurance-Chômage du Canada. L'indemnité est payable à partir de la première journée en cas d'accident, de la quatrième journée en cas de maladie, pendant une période de vingt-six (26) semaines.

b) tout employé actif aura une assurance-vie dont le montant sera égal à une (1) fois le salaire annuel, arrondi au \$1,000. suivant, avec un maximum de \$40,000.

En cas de mort accidentelle, un montant égal à l'assurance-vie sera versé en plus.

Les futurs retraités auront droit à un montant de \$2,000. en assurance-vie payable par la Compagnie. on entend par retraités: tout employé ayant une combinaison d'âge et d'années de service totalisant quatre-vingt-cinq (85) ans ou plus.

c) Assurance hospitalisation et autres frais:

Hospitalisation; Le tarif d'une chambre semi-privée avec sans limite quant au nombre de jours.

Autres frais: Franchise de \$25.00 par contrat individuel; franchise de \$50.00 par contrat familial.

d) La prime de ces programmes d'assurance sera à la charge de l'employé pour 15% et à la Compagnie pour 85%.

2 - La Compagnie avance aux employés malades ou blessés 75% des sommes ou parties des sommes auxquelles ils ont droit, venant de la Commission des accidents du travail de la province de Québec ou du Régime d'indemnité hebdomadaire, dans les dix (10) jours suivant l'arrêt de travail.

Pour se prévaloir de ce bénéfice, l'employé doit s'engager, par écrit, de remettre à la Compagnie ses chèques dûment endossés provenant de la Commission des accidents du travail ou du Régime d'indemnité hebdomadaire et la Compagnie, après perception du montant des avances faites remettra la balance à l'employé.

3 - La Compagnie fournira les lunettes de sécurité à tous les employés, pour les verres neutres, sur demande. Pour les verres de prescription, sur présentation d'une prescription d'un opticien. Les montures seront de type standard de sécurité. Pour monture non-standard, l'employé paiera la différence entre le prix de la monture standard et la monture qu'il achètera.

ARTICLE 18 - DISPOSITIONS GENERALES

18.01 Lorsqu'une faction commence, chaque employé devra être à son poste. Dans des opérations continues ou équipes rotatives, aucun employé ne quittera son poste avant que son compagnon ne soit arrivé pour prendre sa place. Si un employé de faction n'arrive pas à temps, son compagnon avertira alors le contremaître et restera à son poste jusqu'à ce qu'un remplaçant lui soit trouvé, puis, si aucun remplaçant n'est disponible, l'employé continuera de travailler avec la nouvelle équipe pour une période ne dépassant pas quatre (4) heures.

18.02 Si un employé est blessé et doit quitter l'ouvrage durant ses heures de travail, il recevra son plein salaire pour les heures cédulées.

18.03 Lorsqu'un employé d'équipe s'est absenté par maladie ou pour toute autre cause, il fera part au contremaître de ses intentions de retourner au travail au moins neuf (9) heures avant que son équipe commence à travailler.

18.04 Si un employé est requis de travailler plus de deux (2) heures au-delà de son temps régulier de huit (8) heures, un repas d'une valeur n'excédant pas \$5.00 lui sera fourni par la Compagnie.

18.05 Périodes de repas

La Compagnie rend possible pour les employés d'équipe d'opérations continues qui ont une période de repas payée de trente (30) minutes, de quitter leur lieu de travail pour trente (30) minutes entre la quatrième (4ième) et la cinquième (5ième) heure de chaque équipe afin de prendre leur repas dans la salle de repas des employés.

Dans le cas où la période de repas régulière est interrompue à cause d'un travail urgent, il aura droit à une période de trente (30) minutes pour prendre son repas à une autre période.

Si l'employé est dans l'incapacité d'utiliser ces trente (30) minutes pour son repas, une demi-heure de paie sera ajoutée à sa paie.

18.06 Périodes de repos et de la toilette

Les périodes pour prendre des rafraîchissements seront prises comme par le passé sur une base informelle sans déranger le cours efficace des opérations. Les employés de l'entretien ont droit à une période de dix (10) minutes pour faire leur toilette à la fin de leur tour de service. Cette pratique sera maintenue.

18.07 La Compagnie allouera \$25.00 par année civile, par employé, comme escompte sur l'achat de chaussures de sécurité.

18.08 Il est convenu entre les parties que les employés de la maintenance et de la réparation sont en devoir sur rappel en dehors des heures régulières de travail. Les employés sont en devoir en rotation chacun leur tour et une à la fois ceci du lundi au vendredi.

La Compagnie accepte de payer une prime de \$30.00 par semaine à chaque employé qui aura été en service.

Il est aussi convenu que cette prime n'affecte d'aucune façon la paie des rappels prévus à la convention collective.

ARTICLE 19 - AUTOMATION

19.01 Lorsque, pour raison d'automation ou de changement technologique majeur, il est nécessaire de faire des mises à pied, la Compagnie s'engage à donner au Syndicat un préavis de quatre (4) mois.

19.02 Pendant l'absence, il est entendu d'avoir trois (3) salaires dans la cour dans le seul cas où l'on utilise exclusivement de la "croûte".

19.03 La Compagnie fournira des "couvre-tout" jetables après chaque utilisation pour ceux qui font le ménage à la machine à recouvrement d'asphalte et au produit résiduel.

19.04 Il est convenu qu'un employé sera autorisé à l'entretien de la salle de bain et de la salle de repas pour un maximum de deux (2) heures par jour. La Compagnie verra aussi à ce que le ménage dans l'usine soit fait périodiquement d'une façon convenable.

ARTICLE 20 - ENTENTES LOCALES

20.01 Nonobstant la date d'entrée en vigueur de la présente convention, s'il n'y a pas eu d'améliorations sensibles fait à la production d'ici quatre (4) mois de la signature de la convention, la Compagnie s'engage à fournir deux (2) hommes aux scies en tout temps, sauf lorsque la production va directement à la lamineuse.

20.02 Pendant l'hiver, il est entendu d'avoir trois (3) relèves dans la cour dans le seul cas où l'on utilise exclusivement de la "croûte".

20.03 La Compagnie fournira des "couvre-tout" jetables après chaque utilisation pour ceux qui font le ménage à la machine à recouvrement d'asphalte et au produit chimique.

20.04 Il est convenu qu'un employé sera attribué à l'entretien de la salle de bains et de la salle de repas pour un minimum de deux (2) heures par jour. La Compagnie verra aussi à ce que le ménage dans l'usine soit fait périodiquement d'une façon convenable.

ARTICLE 21 - DUREE DE LA CONVENTION

21.01 Interprétation: A moins de convenir spécialement par écrit, l'omission de mettre à exécution une des dispositions de cette convention ou toute tolérance de contravention d'une des dispositions de cette dernière par l'une ou l'autre des parties ne doit être interprétée comme étant une renonciation de l'une desdites dispositions ou du droit d'en requérir l'observance future lorsque jugé opportun.


21.02 Les dispositions de cette convention devront être lues et interprétées dans leur ensemble.

21.03 Cette convention collective est en vigueur au dix-huitième jour de novembre mil neuf cent quatre-vingt-deux (18 novembre 1982), jusqu'au dix-septième jour de novembre mil neuf cent quatre-vingt quatre (17 novembre 1984), les deux dates comprises.

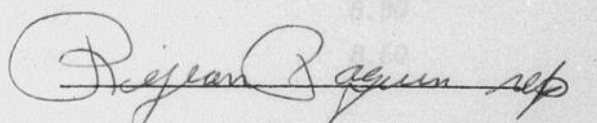
Pendant la durée de cette convention, les parties abandonnent leurs demandes de d'autres négociations collectives sur n'importe quel sujet, que ce soit ou non mentionné ici. Cependant, toute entente écrite entre la Compagnie et l'Union qui modifie la présente convention collective devra être faite par écrit et signée par les parties.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Louiseville, ce 27^e jour de décembre 1982

LES MATERIAUX CASCADES INC.


Elise Pelletier

SYNDICAT DES TRAVAILLEURS
DU PAPIER Section Locale 866


Gilbert Ringault Pres
Léon Paul Gauthier
J. Jules Hamelin Sec. Gen.

ANNEXE "A" ECHELLE DE SALAIRE A L'HEURE

<u>TACHES</u>	<u>TAUX LE</u>	<u>TAUX LE</u>
	<u>18 NOVEMBRE 1982</u>	<u>18 NOVEMBRE 1983</u>
<i>Conducteur de machine</i>	8.30	9.05
<i>Opérateur à la préparation</i>	8.17	8.92
<i>Préposé aux produits chimiques</i>	7.85	8.60
<i>Chef opérateur de scies</i>	8.14	8.89
<i>Opérateur de scie</i>	7.94	8.69
<i>Chef d'équipe cour à bois</i>	8.04	8.79
<i>Manoeuvre au bois</i>	7.92	8.67
<i>Contrôleur de qualité</i>	8.46	9.21
<i>Homme d'utilité</i>	8.36	9.11
<i>Manoeuvre</i>	7.82	8.57
<i>Chef d'équipe de finissage</i>	8.01	8.76
<i>Finisseur</i>	7.82	8.57
<i>Emballeur</i>	7.94	8.69
<i>Opérateur de chariot-élévateur</i>	7.96	8.71
<i>Chef opérateur de chaudières</i>	8.31	9.06
<i>Mécanicien 1ère Classe</i>	8.43	9.18
<i>Mécanicien 2ième Classe</i>	8.31	9.06
<i>Mécanicien 3ième Classe</i>	8.18	8.93
<i>Mécanicien 4ième Classe</i>	8.05	8.80
<i>Opérateur pulpeur</i>	7.85	8.60

Incluant les "Millwrights", les menuisiers, les électriciens, les soudeurs, les poseurs de tuyaux, les huileurs, les peintres, les aiguseurs et les aides.