NOM

NO 03089-0

C.A.E. 2710 NO.CONV. 30890
AFFIL. 5 NB.EMPL. 300
EMP.COUV. 0 ET.GEOG. 29380 30
PERS.VIS. 7 NO.ACC. Q22030002
DATE ENR.840214

DÉPÔT

Dépôt N°: 8 3 1 0 1 0 5

...ite atteste que le Commissaire Général du Travail a reçu
...uivant l'article 72 du code du travail, le document ci-dessous

☒ Certificat accordé ☐ Dépôt refusé 03089-0

☐ 1ière convention ☒ Renouvellement ☐ Entente ☐ Autres

Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances ▶ Q 22030-02

Date	Signature	Réception	Durée	Du	Au	Nombre de salariés régis par la convention collective
	83-10-14 19	83-10-25		83-03-21	86-03-20	300

Association	Employeur
☐ Déposant Syndicat National des Travailleurs des pâtes et papiers de Portneuf Station Inc.	☐ Déposant La Compagnie J. Ford Limitée Portneuf Station G0A 2Y0

Unité de négociation

Région	Activité	Affiliation
03-03	2710-5	CSD(9)

Votre dépôt n'est pas conforme sur le(s) point(s) suivant(s) et vous est par conséquent retourné ▶ 1☐ 2☐ 3☐ 4☐ 5☐ 6☐ 7☐ 8☐ 9☐ 10☐ 11☐ Voir au verso pour les codes →

Remarques

...SANT: X
DEPO...le des Syndicats Démocratiques
Centra...me Rue
801, 4i...e
Québec, ...es Marcotte
G1J 2T7
Att: M. Gille...

Pour le commissaire général du travail

Signature	Date
Thérèse Demers	83-10-27

...ements ▶ ☒ 425, St-Amab...uébec G1R 4Z1 — 643-4970 ☐ 255 est, rue Crémazie, Montréal H2M 1L5 – 873-4357

RECHERCHE

Q 22030-02.

B.C.G.T.
QUÉBEC

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

INTERVENUE

'83 OCT 25 11:02

ENTRE : LA COMPAGNIE J. FORD LIMITEE

corporation légalement constituée,

ayant son siège social à :

Portneuf, Qué.-

Ci-après appelée :

"L'EMPLOYEUR"

ET : LE SYNDICAT NATIONAL DES TRAVAILLEURS DES PATES ET PAPIERS DE PORTNEUF STATION INC.

association de salariés accréditée,

ayant son siège social à :

Portneuf Station,

Portneuf, Qué.-

Ci-après appelée :

"LE SYNDICAT"

ATTESTE que les parties aux présentes conviennent de ce qui suit :

INDEX

NOM DE L'ARTICLE	NUMERO DE L'ARTICLE	PAGE
Accréditation - Champ d'application - Embauchage	Article -4-	4
Activités syndicales	Article -8-	8
Affichage	Article -9-	10
Ancienneté	Article -14-	18
Arbitrage	Article -12-	13
Assurance-groupe	Article -22-	66
Autres conditions	Article -33-	88
But de la convention	Article -3-	4
Changements technologiques	Article -27-	76
Comité d'Intérêt Mutuel	Article -25-	73
Congé annuel payé	Article -19-	55
Congés sociaux et autres	Article -21-	62
Coopération - Droits de gérance - Renonciation	Article -5-	6
Cours de perfectionnement et certificat de qualification	Article -29-	78
Définitions	Article -1-	1
Délégué de département	Article -10-	10
Durée de la convention	Article -34-	89
Heures régulières de travail	Article -16-	41
Interprétation - Validité	Article -2-	3
Jours fériés payés	Article -20-	60
Mesures de sécurité - Bien-être - Hygiène	Article -23-	69
Mesures disciplinaires - Non discrimination	Article -13-	16
Opération continue à caractère intermittent et régulier	Article -31-	84
Plan d'entraînement et de formation	Article -28-	77
Présence au travail	Article -26-	74
Prime du soir et de nuit	Article -18-	54
Recrutement - Formation et Promotion des hommes de métier	Article -30-	79
Règlement des griefs	Article -11-	11
Rémunération - Salaire - Paie	Article -15-	37
Représentants syndicaux	Article -7-	8
Sécurité syndicale	Article -6-	7
Sous-contrat	Article -24-	73

NOM DE L'ARTICLE	NUMERO DE L'ARTICLE	PAGE
Système métrique.....	Article -32-	88
Temps supplémentaire.....	Article -17-	49

ARTICLE 1.- DEFINITIONS

1.01 Dans la présente convention collective de travail, à moins que le contexte ne s'y oppose, les termes suivants signifient:

1.02 Convention :

La présente convention collective de travail.

1.03 Contremaître - Contrôleur :

Toute personne ayant pour fonction d'organiser, de diriger, de contrôler ou de surveiller le travail des salariés sous sa charge. L'Employeur donne au Syndicat, dans les quinze (15) jours de la signature de la convention ou de l'embauchage ou de la nomination de tout nouveau contrôleur ou contremaître, la liste des noms de telles personnes.

1.04 Employeur :

La Compagnie J. Ford Limitée.

1.05 Grève - Lock-out :

Les termes "grève" et "lock-out" ont le sens qui leur est donné par le Code du Travail de la Province de Québec.

1.06 Grief :

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

a.- L'interprétation, l'application ou la violation des dispositions de la convention.

b.- Les autres conditions de travail de l'Employeur, qui ne sont pas spécifiquement prévues dans la convention.

1.07 Heures de travail :

On désigne comme heures de travail à être rémunérées, non seulement les heures ou fractions d'heures où en fait un salarié travaille, mais encore le temps où, appelé pour une certaine heure, il attend qu'on lui donne du travail.

1.08 Permutation :

Mutation d'un salarié à une classe d'emploi ou une occupation comportant un taux de salaire ou une échelle de salaire identique.

1.09 Promotion :

Mutation d'un salarié à une classe d'emploi comportant un taux de salaire supérieur ou une échelle de salaire dont le maximum est plus élevé.

1.10 Représentant syndical :

Toute personne mandatée par le Syndicat pour le représenter en vue de l'application ou de l'interprétation de la convention.

1.11 Rétrogradation :

Mutation d'un salarié à une classe d'emploi comportant un taux de salaire inférieur ou une échelle de salaire dont le maximum est inférieur à celui de l'échelle de salaire de son ancienne occupation.

1.12 Salarié :

Tout salarié ou tous les salariés visés par l'unité de négociation décrite dans le certificat d'accréditation.

1.13 Salarié permanent :

Aux fins de la convention, un salarié devient permanent après avoir accumulé cinq cents (500) heures de travail calculées ou converties en heures régulières de travail.

1.14 Salarié temporaire :

Un salarié qui n'a pas accumulé cinq cents (500) heures de travail calculées ou converties en heures régulières de travail.

1.15 Syndicat :

Le Syndicat National des Travailleurs des Pâtes et Papiers de Portneuf Station Inc.

1.16 Taux de salaire effectif :

Le taux de salaire spécifié à l'appendice "B" de la convention ou le taux de salaire payé et convenu entre le salarié et l'Employeur, si le taux de salaire convenu est supérieur au taux de salaire effectif de la convention.

1.17 Chef d'équipe :

Tout salarié qui dirige ou surveille un (1) ou plusieurs salariés, tout en exécutant du travail régi par le certificat d'accréditation; il n'a pas le pouvoir d'embaucher, de congédier ou d'imposer des mesures disciplinaires.

1.18 Equipe de relève :

L'équipe de relève est composée de salariés qui ne détiennent pas régulièrement une même occupation; ces salariés sont assignés à des occupations temporaires ou à des occupations temporairement vacantes.

1.19 Traitement :

Le salaire effectif d'un salarié et les primes du soir et de nuit normalement applicables.

ARTICLE 2.- INTERPRETATION - VALIDITE

2.01 Interprétation :

1.- L'emploi du genre masculin comprend et inclut le féminin en tenant compte du contexte et le singulier comprend le

2.01-1) (suite) pluriel et vice versa.

2.- Les dispositions de la convention s'interprètent les unes par les autres et de manière à leur donner tout l'effet requis.

2.02 Validité :

La nullité de l'une ou l'autre des dispositions de la convention, par suite d'une loi applicable ou réglementation d'ordre public, ne peut affecter la validité des autres dispositions de cette convention.

La convention est alors automatiquement amendée de façon à la rendre conforme à la loi ou telle réglementation.

ARTICLE 3.- BUT DE LA CONVENTION

3.01 Le but de la convention est de maintenir et promouvoir les bonnes relations qui existent entre l'Employeur, les salariés et le Syndicat dans des conditions qui assurent, dans la plus large mesure possible, la sécurité et le bien-être des salariés, de manière à faciliter le règlement des mésententes qui peuvent surgir entre l'Employeur et les salariés régis par la convention.

ARTICLE 4.- ACCREDITATION - CHAMP D'APPLICATION - EMBAUCHAGE

4.01 L'Employeur reconnaît le Syndicat comme le seul agent négociateur et mandataire des salariés visés par l'accréditation émise par le Service du Droit d'Association, Ministère du Travail, de la Main-d'Oeuvre et de la Sécurité du Revenu, en matière de conditions de travail. L'accréditation émise le six (6) juin 1944 et amendée le deux (2) juin 1969 est reproduite à l'appendice "A" de la convention.

4.02 Champ d'application :

La convention s'applique à tous les salariés visés par

4.02 (suite) l'accréditation.

4.03 Embauchage :

1.- Préférence d'emploi :

Avant d'embaucher de nouveaux salariés, l'Employeur s'engage à rappeler d'abord ses anciens salariés qui ont été mis à pied ou licenciés temporairement ou définitivement, à cause d'une diminution de l'exploitation ou pour une raison autre qu'un congédiement pour une cause juste. L'Employeur accorde la préférence à ceux qui ont à leur crédit le plus d'ancienneté d'usine, pourvu qu'ils soient capables d'accomplir normalement le travail concerné et qu'ils aient tenu le bureau du personnel au courant de leur adresse et de leur disponibilité.

Le Comité d'Intérêt Mutuel dresse et garde une liste des salariés mis à pied ou licenciés dans les conditions décrites au présent sous-paragraphe 1).

2.- Nouveaux salariés :

Dans le choix de nouveaux salariés, l'Employeur accorde la préférence d'emploi aux candidats qualifiés au sens de la convention, disponibles et domiciliés à Portneuf et environs.

3.- Avis au Syndicat :

L'Employeur avise, par écrit, le Syndicat dans les trente (30) jours de l'embauchage de tout nouveau salarié. L'avis contient le nom du salarié et la date d'un tel embauchage. Le Syndicat peut, dans les sept (7) jours qui suivent la réception de l'avis, faire des représentations sur le choix de tout nouveau salarié.

ARTICLE 5.- COOPERATION - DROITS DE GERANCE - RENONCIATION

5.01 Coopération :

L'Employeur s'engage à traiter ses salariés avec considération et équité; le Syndicat s'engage à favoriser la discipline au sein de l'entreprise et à encourager les salariés à fournir un travail loyal et honnête.

5.02 Droits de gérance :

1.- Les parties reconnaissent que l'Employeur a le droit d'administrer ses affaires et gérer son entreprise et d'exercer toutes les prérogatives d'usage habituel inhérentes à une saine administration, pourvu que ces droits ne soient pas interprétés comme limitant la portée des dispositions de la convention.

2.- Sans restreindre la généralité de ce qui est stipulé au sous-paragraphe 1) précédant, l'Employeur a le droit:

a.- D'embaucher les salariés et de procéder aux mouvements des salariés.

b.- De discipliner tout salarié pourvu que le fardeau de la preuve lui incombe.

3.- Edicter et appliquer des règlements compatibles ou non contraires aux dispositions de la convention concernant la sécurité, l'ordre, la discipline et la protection de ses propriétés, pourvu que les sanctions appliquées soient laissées sujettes à l'appréciation de l'arbitre.

4.- L'Employeur reconnaît que l'exercice de ses droits de gérance est subordonné aux dispositions de la convention.

5.03 Renonciation :

Aucune renonciation expresse ou tacite aux dispositions de la convention ne peut être sollicitée du salarié par l'Employeur ou un représentant de l'Employeur. Toute renonciation aux dispositions de la convention est nulle et non avenue et ne constitue pas une justification pour l'Employeur dont le salarié n'a pas bénéficié de telles dispositions.

ARTICLE 6.- SECURITE SYNDICALE

6.01 Adhésion syndicale :

Tout salarié à l'emploi de l'Employeur doit, comme condition d'embauchage et du maintien de son emploi, adhérer et demeurer membre en règle du Syndicat, pour toute la durée de la convention et, en conséquence, l'Employeur est tenu de ne garder à son emploi que des salariés membres en règle du Syndicat.

6.02 Précompte :

L'Employeur retient sur la paie hebdomadaire de chaque salarié, la cotisation syndicale ou un montant égal à ladite cotisation. L'Employeur remet l'argent ainsi perçu dans les dix (10) jours du mois suivant la perception, par chèque payable au Syndicat et adressé au trésorier, accompagné d'une liste des salariés indiquant les cotisations hebdomadaires perçues de chacun d'eux et les renseignements ci-après énumérés: leur nom et prénom, la date d'embauchage des nouveaux salariés, de mise à pied, de rappel, d'absence et de départ.

6.03 Retrait d'adhésion :

1.- Si un salarié, tenu d'adhérer ou de maintenir son adhésion au Syndicat, refuse ou cesse de ce faire en aucun temps au cours de la durée de la convention ou s'oppose au paiement de la cotisation syndicale ou d'un montant égal à la cotisation syndicale, l'officier autorisé du Syndicat donne avis, par écrit, à l'Employeur et celui-ci doit, dans les

6.03-1) (suite) quinze (15) jours suivant cet avis mettre fin à l'emploi de ce salarié.

2.- Nonobstant toute disposition contraire stipulée au présent article, l'Employeur n'est pas tenu de congédier tout salarié expulsé ou refusé par le Syndicat.

ARTICLE 7.- REPRESENTANTS SYNDICAUX

7.01 L'Employeur ou son représentant autorisé reçoit sur rendez-vous, à ses bureaux, les représentants syndicaux; il leur fournit les informations pertinentes concernant l'interprétation et l'application de la convention.

7.02 L'Employeur reconnaît le droit aux représentants de la C.S.D., aux officiers du Syndicat et aux délégués de département de rencontrer les salariés, sur les lieux du travail, après autorisation de l'Employeur, laquelle autorisation ne leur est pas indûment refusée, afin de s'assurer que cette convention est respectée.

ARTICLE 8.- ACTIVITES SYNDICALES

8.01 1.- Congrès - Journées d'étude :

L'Employeur accorde un congé sans solde à un maximum de cinq (5) salariés à la fois et de départements différents, choisis par le Syndicat pour participer à des congrès professionnels ou syndicaux et à des journées d'étude de la C.S.D.

2.- Négociation :

Les salariés, représentants du Syndicat, dont la présence est nécessaire peuvent, après en avoir avisé leur surveillant immédiat, s'absenter de leur travail, sans réduction de traitement, à l'occasion de réunions avec les représentants de l'Employeur pour fins de négociation et de conciliation de la convention.

8.01 (suite) 3.- Après avoir obtenu la permission de l'Employeur, laquelle permission ne leur est pas indûment refusée, les représentants du Syndicat ne subissent pas de réduction de traitement par suite de leur présence à des réunions avec des représentants de l'Employeur, alors que normalement ils devraient être à leur travail.

8.02 Congé sans solde pour fins syndicales :

1.- L'Employeur convient d'accorder un congé sans solde à un maximum de trois (3) salariés à la fois, pour exercer une fonction syndicale à titre de représentant syndical.

La période de congé sans solde peut être d'une durée maximum de douze (12) mois.

2.- Le salarié, en congé sans solde pour fins syndicales, continue durant cette période d'accumuler son ancienneté et à son retour il reprend son ancienne occupation.

3.- Lorsqu'un poste devient vacant à la suite d'un tel congé sans solde, l'Employeur indique dès l'affichage le caractère temporaire de ladite vacance.

8.03 Tâche du président :

Dans le but de faciliter la tâche du président du Syndicat, il peut, en tout temps, choisir de travailler soit à son occupation régulière, soit comme membre de l'équipe de relève, compte tenu de son ancienneté d'usine. Dans ce dernier cas, il est assigné à une occupation de jour, pourvu qu'une telle occupation soit vacante, sans perte d'ancienneté, de promotion, du taux de salaire effectif et des primes du soir et de nuit applicables à son occupation régulière.

8.04 Remboursement de salaire à la suite d'absences pour fins syndicales :

Lors d'absences de salariés pour activités syndicales, l'Employeur paie à ces salariés leur salaire effectif et il facture au Syndicat les montants ainsi versés, plus un montant égal à sept pour cent (7%) du salaire du salarié pour paiement de frais encourus par l'Employeur pour l'application de la présente disposition.

ARTICLE 9.- AFFICHAGE

9.01 L'Employeur fournit des tableaux d'affichage à des endroits convenables pour les besoins du Syndicat. L'Employeur utilise aussi ces tableaux d'affichage pour communiquer des messages aux salariés.

ARTICLE 10.- DELEGUE DE DEPARTEMENT

10.01 1.- Reconnaissance :

a.- L'Employeur reconnaît au Syndicat le droit de désigner parmi ses salariés des délégués de département et choisis parmi les salariés des départements concernés. Le Syndicat avise l'Employeur, par écrit, du nom de ces délégués de département.

b.- Délégués spéciaux :

Le Syndicat peut désigner trois (3) de ses dirigeants qui agissent en qualité de délégués de département dans n'importe quel département en l'absence du délégué de département régulier ou lorsque le grief concerne le délégué de département impliqué.

c.- Le délégué de département est reconnu par l'Employeur comme le représentant officiel des salariés auprès des représentants de l'Employeur.

10.01 (suite) 2.- Fonctions du délégué de département :

Le délégué de département a pour responsabilité de porter tout grief ou plainte à l'attention de l'Employeur, d'en discuter du bien-fondé avec les représentants de l'Employeur dans le but d'obtenir un règlement, le tout conformément au mode de règlement des griefs.

3.- Le délégué de département ou le délégué spécial peut s'absenter de son poste de travail, sans réduction de traitement, pour les fins d'application de la convention, après avoir obtenu l'autorisation de s'absenter de son supérieur immédiat. Cette autorisation ne lui est pas indûment refusée.

4.- Pour toute matière ayant trait à la convention, lors d'une rencontre avec l'Employeur, le salarié concerné est accompagné d'un représentant autorisé du Syndicat.

5.- Droit du salarié :

La nomination des délégués de département n'a pas pour effet de priver un salarié de ses droits de discuter de ses problèmes directement avec son contremaître ou son surintendant.

ARTICLE 11.- REGLEMENT DES GRIEFS

11.01 1.- C'est le ferme désir des parties de régler équitablement et dans le plus bref délai possible, tout grief relatif aux conditions de travail pouvant survenir au cours de la durée de la convention.

Tout salarié accompagné d'un représentant syndical a le loisir, avant de soumettre un grief, de tenter de régler son problème avec son supérieur immédiat. A défaut d'entente, la procédure suivante s'applique.

11.01 (suite) 2.- Première (1ère) étape :

Tout salarié qui se croit lésé, relativement à l'application de la convention, doit, accompagné du délégué de département, soumettre par écrit son grief à son contremaître, dans les vingt (20) jours ouvrables qui suivent l'incident qui a donné lieu au grief.

Lors de cette rencontre, le délégué de département doit obligatoirement accompagner le salarié plaignant.

Le délai de vingt (20) jours ouvrables peut être prolongé de vingt (20) jours ouvrables pour un salarié absent au moment de l'incident, soit pour vacances, maladie ou accident, ou pour un salarié qui peut démontrer qu'il lui a été impossible de prendre connaissance de l'incident qui a donné lieu au grief dans ledit délai de vingt (20) jours ouvrables.

3.- Deuxième (2ième) étape :

A défaut de règlement à la première (1ère) étape, dans les vingt (20) jours ouvrables suivant réception du grief, par écrit, il doit y avoir une réunion conjointe du comité syndical de griefs, composé entre autres du délégué de département, et du comité patronal, lequel comité patronal doit remettre sa décision, par écrit, dans les dix (10) jours ouvrables suivant telle réunion.

4.- Troisième (3ième) étape :

A défaut de règlement à la deuxième (2ième) étape, une réunion peut être tenue, à la demande de l'une ou l'autre des parties, entre le directeur de division accompagné de deux (2) représentants de l'Employeur, et du représentant de la C.S.D. accompagné de deux (2) représentants du Syndicat, dans les trente (30) jours suivant la réponse du comité patronal.

11.02 Grief collectif :

Lorsque plusieurs griefs individuels et de même nature sont soulevés, ils peuvent l'être par un écrit commun et ils peuvent être traités ensemble afin de simplifier la procédure et éviter des répétitions.

11.03 Recours :

Le Syndicat peut exercer tous les recours que la convention accorde à tout salarié et intervenir aux lieu et place du salarié à toute étape du règlement des griefs.

11.04 1.- Entente :

Tout règlement à intervenir à la suite de grief doit faire l'objet d'une entente écrite entre le Syndicat et l'Employeur. Il est convenu que cette entente lie les parties en cause.

2.- Précédent :

Le règlement d'un grief quelconque ne peut être interprété comme établissant une politique de l'Employeur ou du Syndicat.

ARTICLE 12.- ARBITRAGE

12.01 Arbitrage :

1.- A défaut d'entente écrite, l'une ou l'autre des parties peut, par un avis écrit, déférer le grief à l'arbitrage dans les trente (30) jours ouvrables suivant le dernier délai mentionné au paragraphe -11.01-, sous-paragraphe 3) ou 4) le cas échéant.

2.- Les parties peuvent s'entendre sur le choix d'un arbitre; à défaut d'entente, l'arbitre est nommé selon les dispositions du Code du Travail.

12.01 (suite) 3.- La partie qui fait la demande d'un arbitre au Ministère du Travail, de la Main-d'Oeuvre et de la Sécurité du Revenu, doit informer, par écrit et promptement, l'autre partie.

12.02 Pouvoirs de l'arbitre :

1.- L'arbitre, sauf dispositions contraires de la convention, est le maître des règles de preuve et de procédure; il entend et apprécie la preuve avec équité et bonne conscience. L'arbitre a le pouvoir, de confirmer la décision de l'Employeur conforme aux dispositions de la convention, ou d'annuler la décision de l'Employeur non conforme aux dispositions de la convention.

L'arbitre peut rendre toute décision nécessaire par suite d'une violation de la convention.

Si l'incident, qui a été la cause du grief entraîne au salarié une perte ou privation de droits ou de salaire, ou d'avantages pécuniaires prévus à la convention, l'arbitre peut ordonner que telle perte ou privation lui soit restituée ou remboursée le cas échéant, en tout ou en partie, avec ou sans intérêts.

2.- Dans le cas de mesures disciplinaires, l'arbitre a juridiction pour maintenir, annuler ou modifier la mesure disciplinaire et ordonner la réintégration du salarié dans tous ses droits et privilèges dans son emploi à l'occupation qu'il occupait, avec remboursement en tout ou en partie ou sans remboursement du salaire perdu; il peut, le cas échéant, y substituer la décision qui lui paraît juste et raisonnable compte tenu de toutes les circonstances de l'affaire.

12.02 (suite) 3.- Les pouvoirs de l'arbitre sont limités à décider de griefs au sens de la convention. L'arbitre n'a cependant pas le pouvoir d'ajouter, de soustraire ou d'amender aucune disposition de cette convention.

12.03 Renseignements :

Au cours de toute étape de règlement d'un grief ou lors de l'audition devant l'arbitre, le Syndicat et l'Employeur conviennent de fournir tout renseignement pertinent au litige.

12.04 Témoin - Plaignant :

Lorsque la présence d'un plaignant ou d'un témoin est requise à l'audition du grief devant l'arbitre, l'Employeur les libère pour la durée de l'audition. Le plaignant, par décision de l'arbitre, peut être remboursé pour le traitement perdu lors de l'audition du grief. Chaque partie assume les frais de leur témoin.

12.05 Sentence arbitrale :

1.- La décision de l'arbitre est finale et lie les deux (2) parties à cette convention, de même que tout salarié qui y est assujetti. Cette sentence doit être exécutée dans les quatorze (14) jours de sa signification aux parties.

2.- a.- La décision de l'arbitre doit être communiquée par écrit, aux parties, dans les quatre-vingt-dix (90) jours qui suivent sa nomination.

b.- Cependant, les parties peuvent, de consentement écrit remis à l'arbitre, prolonger ledit délai. De plus, la décision de l'arbitre n'est pas annulée pour la seule raison qu'elle est rendue après l'expiration du délai imparti ou prolongé.

12.05-2)b) (suite) A défaut de la décision de l'arbitre dans les délais prévus, l'une ou l'autre des parties peut déférer le grief à un autre arbitre conformément aux dispositions de la convention. Dans ce cas, l'arbitre dessaisi du grief doit en être avisé, par écrit, par l'une ou l'autre des parties.

12.06 Frais et honoraires d'arbitrage :

L'Employeur d'une part et le Syndicat d'autre part assument leurs propres frais d'arbitrage; cependant, les deux (2) parties défraient à parts égales les honoraires et dépenses de l'arbitre.

12.07 Délais :

Les délais ci-haut mentionnés peuvent être prolongés d'un commun accord.

ARTICLE 13.- MESURES DISCIPLINAIRES - NON DISCRIMINATION

13.01 Le droit :

1.- L'Employeur peut réprimander, suspendre, congédier tout salarié pour une cause juste et suffisante dont la preuve lui incombe.

2.- Toute sanction imposée pour infraction, y compris la sévérité de la sanction, en tenant compte des circonstances, peut être soumise à la procédure de règlement des griefs et à l'arbitrage. Il en est de même pour toute discrimination contre un salarié dans l'application de cette convention.

13.02 Prescription de droit :

Toute mesure disciplinaire ou manquement enregistré (e) au dossier du salarié doit être automatiquement effacé (e) du dossier du salarié après six (6) mois de l'événement qui a donné naissance à la mesure disciplinaire ou à un tel manquement sauf dans les cas d'offense grave, dans lequel cas le délai est de neuf (9) mois. Aucune mesure disciplinaire ne peut être imposée après dix (10) jours ouvrables de la naissance ou de la connaissance des faits ayant donné naissance à ce manquement. De plus, une telle mesure disciplinaire ou un tel manquement effacé (e) du dossier ou non imposé (e) dans le délai imparti, ne peut être invoqué (e) contre un salarié dans l'exercice de ses droits ou devant l'arbitre de griefs.

13.03 Imposition de mesures disciplinaires :

a.- Les mesures disciplinaires sont appliquées selon la gravité ou la fréquence des offenses et prennent forme de: la réprimande verbale, la réprimande écrite, la suspension, le congédiement.

b.- Lorsque l'Employeur impose à un salarié une suspension du travail, cette suspension est donnée en jours consécutifs. Toute suspension doit commencer à s'appliquer dans les sept (7) jours qui suivent sa signification au salarié.

13.04 Avis d'imposition de mesures disciplinaires :

L'Employeur fournit au Syndicat et au salarié, par écrit, les raisons motivant toute mesure disciplinaire qu'il impose.

13.05 Signature d'un rapport d'appréciation :

Si un salarié signe un document touchant un cas disciplinaire, il le fait seulement pour reconnaître le fait qu'il en est ainsi informé, et sa signature ne peut être interprétée comme un aveu de culpabilité.

13.06 Non discrimination :

L'Employeur ne doit pas exercer des mesures discriminatoires contre un salarié, un représentant syndical, un délégué de département, dans les cas suivants:

A cause de sa race, de sa nationalité, de son sexe, de sa langue, de sa religion, de son origine, de son âge, de son statut syndical ou social et de son appartenance politique.

ARTICLE 14.- ANCIENNETE

14.01 Définition :

1.- Ancienneté d'usine :

L'ancienneté d'usine signifie la durée d'emploi d'un salarié chez l'Employeur à compter de la date de son embauchage, sous réserve du sous-paragraphe 1) du paragraphe -14.02-.

2.- Ancienneté d'occupation :

L'ancienneté d'occupation signifie la période de temps pendant laquelle un salarié est assigné à une occupation dans un département.

3.- Ancienneté départementale :

L'ancienneté départementale signifie la période de temps pendant laquelle un salarié est assigné à tout travail dans un département. Les départements sont identifiés sur la liste officielle d'ancienneté.

14.02 1.- Acquisition de l'ancienneté :

Le salarié, qui a accumulé cinq cents (500) heures de travail, tel que stipulé au paragraphe -1.13-, acquiert un droit d'ancienneté d'usine au sens du paragraphe -14.01-1) et ce, rétroactivement à compter de la date de son embauchage.

14.02 (suite) 2.- Salarié temporaire :

Un salarié temporaire est régi par les dispositions de la convention, mais il ne peut formuler de grief dans le cas de congédiement.

14.03 Accumulation - Conservation :

1.- Les anciennetés du salarié s'accumulent et se conservent dans les cas suivants : les absences dues à la maladie, aux accidents, aux fermetures, aux congés annuels payés, aux jours fériés payés, aux absences autorisées soit par l'Employeur, soit par la convention, aux absences permises pour activités syndicales.

2.- Dans le cas de mise à pied pour manque de travail, un salarié accumule ses anciennetés pour une période de vingt-quatre (24) mois.

3.- Le salarié, qui n'a pas acquis ses droits d'ancienneté et qui est affecté par une maladie industrielle ou un accident du travail, reprend le travail dès qu'il est apte à le faire, sans perdre les heures de qualification déjà accumulées.

4.- Le salarié permuté ou promu sur une base temporaire n'accumule de l'ancienneté d'occupation qu'à son occupation régulière et de l'ancienneté départementale qu'à son département régulier.

5.- L'Employeur recrute habituellement les contremaîtres parmi les salariés. Les parties reconnaissent cette pratique comme normale. Dans le but de faciliter cette pratique, l'Employeur peut recruter des candidats et leur offrir des périodes de formation pratique ou théorique, incluant

14.03-5) (suite) l'expérience de remplacer temporairement un contremaître. Un salarié promu à une occupation non visée par l'accréditation conserve et accumule son ancienneté d'usine. Advenant son retour comme salarié, il a le droit de se prévaloir de son ancienneté d'usine en se portant candidat aux occupations affichées ou en devenant membre de l'équipe de relève. Durant les périodes de promotion temporaire ou d'entraînement à des postes non visés par l'accréditation, le salarié conserve et accumule ses anciennetés.

14.04 Liste d'ancienneté :

1.- Tous les salariés visés par le certificat d'accréditation doivent apparaître sur la même liste d'ancienneté, en tenant compte de l'ordre et des dispositions stipulées au sous-paragraphe -14.05-2). Cette liste d'ancienneté indique les nom et prénom des salariés, leur ancienneté d'usine, leur rang départemental, leur occupation et leur nombre de semaines de congé annuel payé.

2.- La liste d'ancienneté est corrigée par l'Employeur et remise au Syndicat au plus tard le quinze (15) janvier de chaque année. Cette liste d'ancienneté est affichée sur les tableaux d'affichage dans chaque département.

3.- Cette liste est affichée et disponible dans tous les départements toute l'année durant.

4.- Le Syndicat peut faire des représentations ou des griefs à l'Employeur sur les changements à apporter à la liste d'ancienneté dans les soixante (60) jours de la réception de cette liste et de son affichage, après quoi l'ancienneté de chaque salarié est présumée conforme jusqu'à nouvel affichage.

14.04 (suite) 5.- Dans les cas où plusieurs salariés détiennent la même date d'ancienneté d'usine et que les dossiers de l'Employeur ne permettent pas de déterminer celui qui a le plus d'ancienneté, le salarié le plus âgé est présumé avoir le plus d'ancienneté d'usine.

14.05 Application du droit d'ancienneté :

Les dispositions du présent paragraphe -14.05- s'appliquent sous réserve des dispositions du sous-paragraphe relatif aux dispositions particulières au personnel féminin (-14.05-9).

1.- Salarié qualifié :

Aux fins de la convention, un salarié qualifié est un salarié capable d'accomplir normalement le travail de l'occupation concernée, dans une période de trente (30) jours de travail suivant la date de sa promotion, de sa permutation ou de sa rétrogradation. A défaut de l'obtention de l'occupation concernée, il est réintégré dans son ancienne occupation sans que ses droits d'ancienneté soient affectés.

2.- Départements et lignes de promotion :

Pour les fins de l'ancienneté, les parties constituent les départements et les lignes des promotions énumérés ci-après:

Les départements marqués d'un astérique (*) sont ceux où il y a ligne de promotion à l'intérieur desdits départements.

* Département no: 1 Machine no: -1-
* Département no: 2 Machine no: -4-
* Département no: 3 Machine no: -5-
* Département no: 4 Préparation des pâtes - Moulin no: -1-

14.05-2) (suite)

*	Département no: 5	Contrôle de qualité - Moulin no: -1- et commis
	Département no: 6	Manutention - Moulin no: -1-
	Département no: 7	Service général - Moulin no: -1-
*	Département no: 8	Mandrins - Moulin no: -1-
	Département no: 9	Emballage des rebuts - Moulin no: -1-
	Département no: 10	Nettoyage - Moulin no: -1-
*	Département no: 12	Cameron 18
*	Département no: 13	Calandres
*	Département no: 14	Machine no: -6-
	Département no: 15	Préparation des pâtes - Machine no: -6-
	Département no: 16	Relève et Service général - Machine no: -6-
	Département no: 17	Contrôle de la qualité - Machine no: -6-
*	Département no: 18	Machine no: -2-
	Département no: 19	Préparation des pâtes - Moulin no: -2-
	Département no: 20	Broyeur à papier - Moulin no: -2- (Pulper)
	Département no: 21	Service général - Moulin no: -2-
	Département no: 22	Aide - Moulin no: -2-
	Département no: 23	Machine à copeaux - Moulin no: -2-
*	Département no: 24	Cameron - Finissage
*	Département no: 25	Hamblett - Finissage
*	Département no: 26	Beck - Finissage
	Département no: 27	Chef - Opérateur - Finissage
	Département no: 28	Manutention - Finissage
	Département no: 29	Papier hygiénique - Transformation
	Département no: 30	Papier hygiénique - (Manutention) - Transformation

14.05-2) (suite)

Département no: 31 Serviettes de table - Opérateur - Transformation

Département no: 32 Papier ciré - Transformation

Département no: 33 Jagenberg - Transformation

Département no: 36 Mandrins - Transformation

Département no: 37 Camion-élévateur - Transformation

Département no: 38 Chef opérateur - Transformation

Département no: 39 Manutention des caisses - Transformation

Département no: 40 Commis - Transformation

* Département no: 41 Commis - Expédition

* Département no: 42 Manutention - Expédition

* Département no: 43 Cour

* Département no: 44 Bouilloires

Département no: 45 Service d'entretien

Département no: 46 Papier ciré - Personnel féminin - Transformation

Département no: 48 Papier hygiénique - Personnel féminin - Transformation

Département no: 49 Serviettes de table - Personnel féminin - Transformation

Département no: 50 Personnel féminin - Finissage

Département no: 51 Equipe de relève - Personnel féminin

Département no: 52 Equipe de relève

Département no: 53 Gardiens

14.05 (suite) 3.- Application de l'ancienneté lorsqu'il y a lignes de promotion :

a.- Dans le cas de promotion, d'occupation vacante ou d'occupation nouvelle, à caractère permanent, à l'intérieur de l'une ou l'autre des lignes de promotion identifiées au sous-paragraphe 2) du présent paragraphe, le salarié qualifié qui a le plus d'ancienneté d'occupation a la priorité sur le salarié qualifié ayant le plus d'ancienneté départementale ou d'ancienneté d'usine.

Lorsque deux (2) salariés qualifiés possèdent la même ancienneté d'occupation, l'ancienneté départementale prévaut.

Si deux (2) salariés qualifiés possèdent la même ancienneté départementale, l'ancienneté d'usine prévaut.

Toute occupation à caractère permanent devenue vacante ou à être comblée à la suite de l'application de l'ancienneté, à l'intérieur d'une ligne de promotion, est comblée en respectant les critères décrits au présent alinéa a), jusqu'à ce que l'occupation de base devienne vacante.

Pour combler cette occupation de base, l'Employeur procède par affichage et accorde l'occupation de base au salarié qualifié qui a le plus d'ancienneté d'usine.

14.05-3) (suite) b.- Dans les cas de promotion temporaire ou d'occupation temporairement vacante, à savoir à l'occasion des congés annuels payés ou d'absences de six (6) jours ou moins, les promotions sont accordées aux salariés de la faction où il y a absence. Lorsqu'une absence doit se prolonger au-delà de six (6) jours ou est de plus de six (6) jours, les promotions sont offertes selon la ligne de promotion.

Après avoir fait les promotions, toute occupation encore vacante est comblée.

1.- par ancienneté départementale
2.- par un salarié du service général (art.-14.05-15)
3.- par un salarié de l'équipe de relève (art.-14.05-8)

4.- <u>Application de l'ancienneté lorsqu'il n'y a pas de lignes de promotion :</u>

Dans le cas de promotion, d'occupation vacante ou de nouvelle occupation où il n'y a pas de lignes de promotion, l'Employeur procède par affichage et il accorde l'occupation au salarié qualifié qui a le plus d'ancienneté d'usine.

5.- <u>Promotion - Occupation vacante - Occupation nouvelle - Affichage :</u>

Dans les cas de promotion, d'occupation vacante ou de nouvelle occupation, prévus au sous-paragraphe -14.05-4), un avis doit être affiché pendant dix (10) jours ouvrables et le ou les salarié (s) qui désire (nt) obtenir telle

14.05-5) (suite) occupation ou telle promotion doit (vent) postuler, par écrit, au cours de la période d'affichage, en apposant leur signature sur l'avis d'affichage.

Après la période d'affichage, une copie de l'avis contenant les noms des postulants est remise au Syndicat. Il est convenu que pendant cette période d'affichage, ladite occupation est remplie temporairement, par un salarié de l'équipe de relève ou du service général.

6.- a.- <u>Réduction temporaire de la main-d'oeuvre :</u>

i.- S'il devient nécessaire de réduire la main-d'oeuvre dans un département, à l'exception du département du Service d'Entretien (-45-), l'Employeur applique l'ancienneté départementale, à savoir que le salarié ayant le moins d'ancienneté départementale est permuté à l'équipe de relève.

ii.- S'il devient nécessaire de réduire la main-d'oeuvre dans le département du Service d'Entretien (-45-), l'Employeur applique l'ancienneté départementale, à savoir que le salarié capable d'accomplir normalement le travail de l'occupation concernée et ayant le plus d'ancienneté départementale demeure dans le département. Le salarié sans travail dans le département est permuté à l'équipe de relève.

14.05-6)a) (suite) iii.- S'il n'y a pas de travail disponible pour le salarié ainsi permuté à l'équipe de relève, il peut, après une journée sans travail déplacer un autre salarié ayant moins d'ancienneté d'usine à l'occupation de base dans le même département, ou à une occupation au taux de salaire de base d'un autre département, ou à une occupation au taux de salaire effectif du journalier dans l'usine pourvu qu'il soit apte à accomplir normalement le travail concerné dans les départements suivants:

- Machine No. 1, 2, 4, 5, 6.
- Manutention M-1 (si conducteur qualifié)
- Mandrins M-1
- Emballage rebuts
- Nettoyage M-1
- Cameron -18-
- Calandres
- Aide M-2
- Copeaux
- Finissage - Cameron
  - Hamblett
  - Beck
- Transformation - Manutention
  - Papier hygiénique
  - Mandrins
  - Camion-élévateur (si conducteur qualifié)
  - Manutention des caisses
  - Aide-expéditeur
  - Manutention à l'expédition
  - Cour
  - Stagiaires (premiers 6 mois)
  - Gardiens

14.05-6)a) (suite)

iv.- De plus, s'il n'y a pas de travail disponible pour le salarié ainsi permuté à l'équipe de relève, il peut, après une journée sans travail déplacer un autre salarié ayant moins d'ancienneté d'usine à l'occupation de base dans le même département, ou à une occupation au taux de salaire de base d'un autre département ou à une occupation au taux de salaire effectif du journalier dans l'usine, pourvu qu'il soit capable d'accomplir immédiatement et normalement le travail de l'occupation concernée après avoir reçu les instructions nécessaires. Ceci s'applique aux départements suivants :

- Contrôle de qualité - Commis No. 1 et No. 6
- Préparation des pâtes - Moulin No 2
- Préparation des réservoirs - M-1 et M-6
- Chef opérateur - Finissage - Transformation
- Papier ciré - Transformation
- Jagenberg
- Commis à la transformation
-

v.- S'il n'y a pas de travail disponible pour le salarié après avoir appliqué les paragraphes iii) et iv) précédents, il peut déplacer un autre salarié ayant moins d'ancienneté d'usine à l'occupation de base dans le même département, ou à une occupation au taux de salaire de base d'un autre département, ou à une occupation au taux de salaire effectif du journalier dans l'usine, pourvu qu'il soit capable d'accomplir normalement le travail de l'occupation concernée après avoir reçu l'entraînement nécessaire jusqu'à un maximum de trois (3) jours. Ceci s'applique aux départements suivants :

14.05-6)a)v) (suite)

- Préparation des pâtes M-1, M-2, M-6
- Broyeur No.4
- Broyeur No.5
- Broyeur No.6
- Broyeur No.2
- Service général (excepté préparation des réservoirs M-1 et M-6)
- Moulin No.1
- Moulin No.2
- Moulin No.6

vi.- Nonobstant toute disposition stipulée au présent sous-paragraphe -14.05-6), si l'Employeur prévoit, le mercredi précédent, qu'il y aura réduction temporaire de la main-d'oeuvre la semaine suivante dans un département, le salarié affecté par cette réduction a le droit de déplacer, sans perte de journée, plutôt que d'être permuté à l'équipe de relève, à condition d'exercer ce droit au moment où il est averti de la réduction temporaire et informé des occupations qui lui sont accessibles. Ces renseignements doivent lui être communiqués le mercredi ou le jeudi précédant ladite réduction temporaire. Le salarié, qui n'exerce pas son droit de déplacer, est permuté à l'équipe de relève et conserve le droit de déplacer après une (1) journée sans travail.

Les occupations accessibles aux salariés qui veulent déplacer, sont les occupations prévues au sous-paragraphe -14.05-6)a)iii), iv), v) et détenues par les salariés ayant le moins d'ancienneté d'usine.

14.05-6)a)vi) (suite) Le nombre d'occupations accessibles aux salariés qui veulent déplacer doit être supérieur d'environ cinq (5) occupations au nombre de salariés qui veulent déplacer.

Le salarié qui veut déplacer, exerce son droit en choisissant une occupation parmi celles qui lui sont accessibles, pourvu qu'un tel choix soit possible.

vii.- Les dispositions du présent sous-paragraphe 6) du paragraphe -14.05- s'appliquent à tout salarié déplacé en vertu de cesdites dispositions.

b.- Réduction permanente d'occupation :

Si l'Employeur doit mettre à pied ou rappeler des salariés, il avise le Syndicat et discute avec celui-ci des mesures à prendre.

Dans le cas d'une réduction permanente d'occupation, tout salarié ainsi déplacé peut se prévaloir de son ancienneté d'usine pour déplacer un salarié ayant moins d'ancienneté d'usine dans son département ou déplacer tout autre salarié ayant moins d'ancienneté d'usine à une occupation de base d'une ligne de promotion ou à une occupation au taux de salaire de base d'un département ou à une occupation rémunérée au taux de salaire effectif du journalier, pourvu que ce salarié soit apte à accomplir normalement le travail de l'occupation concernée.

Le salarié qui choisit d'exercer son droit de déplacer, doit le faire dans les vingt (20) jours ouvrables suivant son éligibilité à déplacer.

14.05-6)b) (suite) Cette période de vingt (20) jours peut être prolongée si le salarié peut démontrer qu'il lui est impossible d'exercer son droit durant cette période.

7.- Rappel :

a.- Dans le cas de rappel après une réduction temporaire de la main-d'oeuvre dans un département, à l'exception du département du Service d'Entretien (-45-), l'Employeur procède en rappelant le salarié, par ordre d'ancienneté départementale, pourvu que le salarié ainsi rappelé soit apte à accomplir normalement le travail de l'occupation concernée.

b.- Dans le cas de rappel après une réduction temporaire de la main-d'oeuvre dans le département du Service d'Entretien (-45-), l'Employeur procède en rappelant le salarié, par ordre d'ancienneté départementale, pourvu que le salarié ainsi rappelé soit capable d'accomplir normalement le travail de l'occupation concernée.

8.- Dispositions particulières aux salariés de l'équipe de relève :

Les salariés de l'équipe de relève sont régis par les dispositions particulières suivantes :

a.- Ces salariés n'ont pas de cédule fixe ou pré-établie de travail.

b.- Ils sont assignés de jour en jour par ordre d'ancienneté d'usine, pourvu qu'ils soient capables d'accomplir normalement et immédiatement l'occupation vacante.

14.05-8) (suite) c.- Ils doivent accepter l'occupation qui leur est offerte.

d.- Ils assument la cédule de travail et les conditions de travail de l'occupation qu'ils ont à remplir.

e.- Ils peuvent remplacer temporairement un salarié possédant moins d'ancienneté d'usine et détenant régulièrement une occupation, à partir de la sixième (6ième) journée d'une mise à pied.

f.- Les occupations rémunérées à un taux de salaire effectif supérieur au taux de salaire effectif du journalier sont assignées aux salariés de l'équipe de relève de préférence aux étudiants.

9.- Dispositions particulières sur l'application de l'ancienneté pour le personnel féminin :

a.- Les occupations régulières que l'Employeur prévoit être occupées la plus grande partie du temps, doivent être établies à l'avance afin de permettre aux salariées d'exercer leur droit d'ancienneté. Ces prévisions peuvent être corrigées de temps à autre. Dans ce cas, l'Employeur avise par écrit le Syndicat au moins dix (10) jours ouvrables avant la mise en application des nouvelles prévisions.

b.- Les occupations régulières prévues au sous-paragraphe ci-haut sont en date du premier (1er) juin 1982 :

Département	Nombre de salariés
Papier ciré	2
Papier hygiénique	3
Serviettes de table (Dispenser & Ford Luncheon)	8
Finissage	5

14.05-9) (suite) c.- Les noms des salariées assignées à ces occupations régulières sont communiqués au Syndicat dans les dix (10) jours ouvrables suivant la signature de la convention ou de toute nouvelle prévision.

d.- Toute occupation régulière vacante est affichée et l'occupation est accordée à la salariée ayant le plus d'ancienneté d'usine et apte à accomplir normalement le travail concerné. A défaut de l'obtention de l'occupation concernée, elle est réintégrée dans son occupation antérieure.

e.- Toute salariée qui ne détient pas une occupation régulière appartient à l'équipe de relève.

f.- Occupations régulières :

i.- Réduction temporaire d'occupations :

S'il y a réduction temporaire du nombre d'occupations régulières dans un département, l'Employeur applique l'ancienneté d'usine dans le département concerné.

Une salariée ainsi déplacée temporairement est permutée à l'équipe de relève. S'il n'y a pas de travail disponible pour la salariée ainsi permutée à l'équipe de relève, elle peut, après une (1) journée sans travail, déplacer une autre salariée ayant moins d'ancienneté d'usine, pourvu qu'elle soit apte à accomplir normalement le travail de l'occupation concernée.

14.05-9)f) (suite) ii.- Réduction permanente d'occupations :

S'il y a réduction permanente du nombre d'occupations régulières dans un département, l'ancienneté d'usine est appliquée dans le département concerné.

Une salarié ainsi déplacée de façon permanente peut déplacer toute salariée possédant moins d'ancienneté d'usine, pourvu qu'elle soit apte à accomplir normalement le travail concerné.

iii.- Demande de déclassification :

Une salariée détenant une occupation régulière peut faire une demande de déclassification.

Dans ce cas, la salariée est permutée à l'équipe de relève. L'occupation devenue vacante est alors affichée.

g.- Occupations de relève :

i.- Affectation hebdomadaire :

Les occupations de l'équipe de relève sont remplies par les salariées de l'équipe de relève possédant le plus d'ancienneté d'usine, pourvu qu'elles soient aptes à accomplir normalement le travail concerné.

Ces salariées sont assignées hebdomadairement, soit habituellement le jeudi de chaque semaine pour le travail à être effectué la semaine suivante, et elles doivent accepter le travail qui leur est assigné.

14.05-9)g) (suite) ii.- Réduction pendant la semaine :

S'il y a réduction du nombre d'occupations de l'équipe de relève pendant la semaine, les salariées affectées sont réassignées à d'autres occupations de l'équipe de relève, en tenant compte de l'ancienneté d'usine, pourvu qu'elles soient aptes à accomplir normalement le travail concerné.

S'il arrive qu'au moment de la réduction, elles n'ont pas complété la moitié de leur faction, elles sont réassignées immédiatement. Si elles ont complété la moitié de leur faction au moment de la réduction, elles sont réassignées pour le lendemain.

iii.- Accession à une occupation régulière :

Une salariée peut déplacer une autre salariée possédant moins d'ancienneté d'usine et détenant une occupation régulière, mais à partir de la sixième (6ième) journée d'une mise à pied.

10.- Le fardeau de la preuve :

La preuve que le salarié ne peut accomplir normalement le travail de l'occupation concernée, incombe à l'Employeur.

11.- Retour après absence :

Lors de son retour à la suite d'une absence autorisée par la convention, ou à cause d'accident ou de maladie, le salarié a le droit de reprendre son ancienne occupation ou si cette occupation n'existe plus, d'exercer son droit d'ancienneté tel que prévu au sous-paragraphe -14.05-6) (réduction temporaire de la main-d'oeuvre et réduction permanente d'occupation) et au sous-paragraphe -14.05-9)f).

14.05 (suite) 12.- Non exercice de l'ancienneté :

Le fait de demander, le défaut de demander ou le fait de refuser une promotion ou une permutation n'affecte en rien les droits du salarié.

13.- Chef d'équipe :

Toute affectation à l'occupation de chef d'équipe est assujettie aux dispositions du présent article -14-.

14.- Avis de mouvement de main-d'oeuvre :

L'Employeur donne avis écrit au Syndicat de tout mouvement permanent de main-d'oeuvre, soit : permutation, promotion, rétrogradation, retraite, etc..., dans un délai de trois (3) jours de la date où il a été effectué. Une copie de cet avis doit être affichée par l'Employeur dans les départements concernés.

15.- Promotions temporaires au Moulin no. -1-, à la Machine no. -2- et la Machine no. -6- :

Dans les cas de promotions temporaires, au moulin no. -1-, à la machine no. -2- et à la machine no. -6-, les salariés du service général du moulin no. -1- et des machines -2- et -6-, ont la priorité des occupations sur les machines et les broyeurs du moulin no. -1-, de la machine no. -2- et de la machine no. -6- respectivement, avant tout salarié de l'équipe de relève.

16.- Incapacité physique :

Si un salarié devient incapable de remplir son occupation par suite d'une incapacité physique résultant d'une maladie ou d'une blessure, il peut se prévaloir de son ancienneté d'usine pour déplacer un autre salarié suivant les modalités du paragraphe -14.05-6)b).

14.06 Perte d'ancienneté :

Un salarié perd son ancienneté :

a.- S'il abandonne volontairement son travail.

b.- S'il est congédié pour cause juste et suffisante et que ce congédiement n'est pas annulé par une entente dans le cadre de la procédure de règlement de griefs ou par une décision de l'arbitre.

c.- S'il ne travaille pas depuis deux (2) ans.

d.- S'il fait défaut, après une mise à pied, de revenir au travail dans les sept (7) jours ouvrables de la réception d'un avis de rappel par courrier recommandé, sauf si une entente écrite pour prolonger le délai est intervenue entre les parties, ou dans les cas de force majeure dont la preuve lui incombe.

e.- A la date de sa retraite, soit habituellement le dernier jour de la semaine où il atteint l'âge de soixante-cinq (65) ans.

Un salarié peut cependant retarder aussi longtemps qu'il est en mesure d'accomplir sa tâche habituelle de façon normale et continue.

ARTICLE 15.- REMUNERATION - SALAIRE - PAIE

15.01 Minimum de paie :

1.- Tout salarié appelé au travail ou se rapportant au début d'une journée de travail sans avoir été averti au préalable que ses services ne seront pas requis ou qui est renvoyé faute de travail, a droit à un minimum de quatre (4) heures payées au taux de salaire effectif.

15.01 (suite) 2.- Une indemnité minimum de deux (2) heures rémunérées au taux de salaire effectif doit être payée à tout salarié appelé à l'usine par l'Employeur, pour fins d'enquête, en dehors de ses heures régulières de travail.

3.- Lorsqu'un salarié de la production est appelé au début d'une faction pour remplacer un salarié absent, la première (1ère) heure de cette faction lui est payée, s'il se présente à son travail avant la fin de cette première (1ère) heure.

15.02 Rappel :

Tout salarié rappelé au travail en dehors de ses heures de travail et après avoir quitté les lieux d'exécution de son travail pour ladite journée, a droit à une rémunération minimum de quatre (4) heures à son taux de salaire effectif.

15.03 Affectation temporaire :

1.- Lors de circonstances exceptionnelles, un salarié peut être assigné temporairement à une occupation autre que son occupation régulière, même s'il y a du travail à son occupation régulière. Un salarié ainsi affecté temporairement à une occupation mieux rémunérée, reçoit le taux de salaire effectif de cette occupation. Si, au contraire, il est assigné temporairement à une occupation moins rémunérée, il conserve son taux de salaire effectif. Le représentant du Syndicat, dans le département concerné, est avisé des circonstances nécessitant cette affectation temporaire.

15.03 (suite) 2.- Dans le cas de déplacement occasionné par un manque de travail à son occupation régulière et en application de l'article -14-, le salarié reçoit le taux de salaire effectif de sa nouvelle occupation. Il reçoit, cependant, son taux de salaire effectif jusqu'à la fin de sa faction régulière, lorsque ce manque de travail se produit pendant sa faction régulière.

15.04 1.- Taux de salaire minima :

Les taux de salaire minima des salariés régis par la convention avec leur occupation sont contenus à l'appendice "B" qui fait partie intégrante de cette convention.

2.- Indexation des taux de salaire effectif :

L'appendice "C" contient des dispositions relatives à l'indexation des taux de salaire effectif.

15.05 Paiement des salaires :

Le salaire est payable par chèque, chaque semaine, sur les lieux du travail, pour le travail effectué la semaine précédente.

Les salariés des équipes de quinze heures (15:00h) à vingt-trois heures (23:00h) et de seize heures (16:00h) à vingt-quatre heures (24:00h) reçoivent leur paie le mercredi soir.

Les autres salariés reçoivent leur paie le jeudi sauf si le jeudi est un jour férié, dans ce cas la paie est disponible le mercredi soir dans les départements respectifs des salariés.

Toute erreur dans la paie doit être corrigée et prendre effet dans la semaine qui suit sa découverte.

15.06 Bulletin de paie :

Les détails suivants, sur une pièce détachable doivent être communiqués aux salariés avec leur salaire :

1.- Nom et prénom du salarié.

2.- La date et période de paie.

3.- Le taux de salaire effectif.

4.- Les nombres d'heures de travail régulières et supplémentaires.

5.- Les déductions faites.

6.- Le montant net.

15.07 Cessation d'emploi :

Il est entendu que tout salarié congédié ou qui laisse son emploi, reçoit le salaire auquel il a droit et tout document pertinent au moment de son départ.

15.08 Nouvelle occupation :

Si, pendant la durée de la convention, de nouvelles occupations sont créées ou si une occupation est changée, l'évaluation du travail est faite conjointement par l'Employeur et le Syndicat, et les nouveaux taux de salaire effectif sont incorporés à l'échelle de salaire, à compter de la date où de telles occupations sont créées ou de tels changements sont apportés.

Au cas où les parties ne s'entendent pas sur l'évaluation du travail ou sur le taux de salaire effectif, le cas peut être soumis à l'arbitrage selon les dispositions de l'article -12-.

Dans l'établissement du taux de salaire effectif, les parties ou l'arbitre, le cas échéant, doivent se baser sur les taux de salaire effectif de l'échelle de salaire pour des qualifications requises correspondantes.

15.09 Durant sa période d'entraînement pour une promotion à une occupation mieux rémunérée, un salarié est rémunéré à son taux de salaire effectif, tant et aussi longtemps que le salarié qui est chargé de son entraînement l'assiste à sa nouvelle occupation. Il reçoit le taux de salaire effectif de sa nouvelle occupation, à partir du moment où il est seul à son occupation.

15.10 Opérateur Cameron -18- :

Les opérateurs de la Cameron -18-, qui exécutent temporairement du travail dans un autre département alors que la machine no:-5- est en opération, sont rémunérés au taux de salaire fixé pour l'opérateur de la Cameron -18- pour le travail exécuté dans cet autre département.

ARTICLE 16.- HEURES REGULIERES DE TRAVAIL

16.01 Jours de travail :

Tous les jours de la semaine sont des jours de travail pour l'Employeur, sauf le dimanche qui est reconnu comme jour de congé et les jours fériés payés mentionnés au paragraphe -20.01-.

16.02 Travail de production :

Le travail de production de l'Employeur est limité à six (6) jours par semaine; il débute à zéro heure une minute (00:01h) le lundi et il se termine à vingt-quatre heures (24:00h) le samedi. Aucun travail de production ne doit être effectué les jours fériés payés mentionnés au paragraphe -20.01-.

16.03 Travail de production le dimanche :

L'Employeur peut, après avoir donné au Syndicat, un avis écrit de quinze (15) jours, effectuer du travail de production le dimanche, en conformité cependant avec les lois existantes, excepté pendant les périodes comprises entre le premier (1er) dimanche de juillet et le dimanche précédant la Fête du Travail

16.03 (suite) inclusivement. Dans un tel cas, les dispositions des paragraphes -16.01-, -16.02-, -17.04- cessent de s'appliquer, sauf les dispositions relatives aux jours fériés payés. Si l'Employeur décide de cesser la production le dimanche, lesdits paragraphes -16.01-, -16.02- et -17.04- s'appliquent alors.

16.04 Journée régulière de travail :

La journée régulière de travail est de huit (8) heures consécutives n'incluant pas l'heure du repas, à l'exception des mécaniciens de machine fixe dont leurs heures régulières de travail apparaissent à l'appendice "D".

16.05 Journée régulière et semaine régulière de travail des salariés de jour :

Les heures régulières de travail pour les salariés de jour sont réparties entre huit heures (08:00h) et douze heures (12:00h) et entre treize heures (13:00h) et dix-sept heures (17:00h). La semaine régulière de travail de ces salariés est du lundi au vendredi inclusivement, à l'exception des salariés de l'équipe de relève qui n'auraient pas complété quarante (40) heures régulières de travail.

16.06 Journée régulière et semaine régulière de travail des salariés par faction :

1.- Semaine de cinq (5) jours consécutifs :

a.- Les salariés factionnaires travaillent par faction de huit (8) heures régulières de travail par jour, pendant cinq (5) jours consécutifs par semaine.

Les cédules de travail de ces salariés sont les suivantes :

16.06-1)a) (suite) Sept heures (7:00h) à quinze heures (15:00h)
Huit heures (8:00h) à seize heures (16:00h)
Quinze heures (15:00h) à vingt-trois heures (23:00h)
Seize heures (16:00h) à vingt-quatre heures (24:00h)
Vingt-trois heures (23:00h) à sept heures (7:00h)
Vingt-quatre heures (24:00h) à huit heures (8:00h).

Les équipes de travail de ces factions se remplacent journalièrement à la fin de la faction et par rotation hebdomadairement.

b.- Des heures de travail différentes peuvent être établies dans des cas particuliers, après entente entre les parties à la convention.

c.- Les salariés factionnaires travaillent par factions de huit (8) heures régulières de travail par jour, pendant cinq (5) jours consécutifs par semaine dont le départ s'effectue à zéro heure et une minute (00:01h) le dimanche soir.

2.- Semaine de six (6) jours consécutifs :

Lorsque les salariés factionnaires travaillent par faction de huit (8) heures régulières de travail par jour, pendant six (6) jours consécutifs, pendant six (6) semaines, les cédules de travail de ces salariés sont les suivantes:

Huit heures (8:00h) à seize heures (16:00h)
Seize heures (16:00h) à vingt-quatre heures (24:00h)
Vingt-quatre heures (24:00h) à huit heures (8:00h)

-ou-

16.06-2) (suite) Huit heures (8:00h) à seize heures (16:00h)
Vingt-quatre heures (24:00h) à huit heures (8:00h)
Seize heures (16:00h) à vingt-quatre heures (24:00h)

Les équipes de travail de ces factions se remplacent journalièrement à la fin de la faction et par rotation hebdomadairement.

Après chaque six (6) semaines de travail, à six (6) jours consécutifs par semaine, les salariés visés par le présent sous-paragraphe 2), sont en congé périodique pendant une (1) semaine.

La reprise de jours de travail perdus est effectuée pendant le congé périodique entre le lundi et le vendredi. Le salarié qui reprend les jours de travail perdus est rémunéré au taux de salaire effectif de son occupation régulière.

3.- Remplaçants aux factionnaires de six (6) jours :

a.- Les salariés affectés au remplacement des salariés factionnaires en congé périodique travaillent sur les mêmes cédules de travail. Ces salariés ont également droit à leur congé périodique après six (6) semaines de travail à six (6) jours consécutifs par semaine.

La rotation de ces salariés se fait hebdomadairement et à l'inverse des salariés qu'ils remplacent.

16.06-3) (suite) b.- Afin de rendre effective la semaine de quarante (40) heures régulières de travail, les salariés directement reliés à la production sont divisés en groupes de six (6), normalement pour deux (2) occupations avec trois (3) salariés par occupation pour couvrir une journée de vingt-quatre (24) heures.

Lorsque nécessaire, un substitut doit être affecté pour chaque groupe de six (6) salariés.
Pour permettre de compenser pour les périodes de ralentissement sur les machines, l'Employeur enregistre le temps normalement travaillé par chaque groupe pour lequel il y a un substitut. Chaque semaine, le temps enregistré en plus ou moins de quarante (40) heures par semaine est calculé.

Le temps enregistré est cumulatif et les substituts sont employés lorsque les salariés de faction ont une semaine de travail de six (6) jours. Dans le cas d'un déficit d'heures en dessous de la semaine régulière de travail de quarante (40) heures, les parties s'entendent pour compenser ce déficit d'heures.

16.07 Modification aux cédules de travail :

Des cédules de travail et des jours de congé différents des cédules régulières de la convention doivent être négociés entre les parties, avant leur mise en application.

16.08 Périodes de repos :

1.- Il est accordé aux salariés visés par le présent sous-paragraphe 1), deux (2) périodes de repos payées de quinze (15) minutes chacune.

16.08-1) (suite) Ces périodes de repos sont prises vers le milieu de chaque demi-journée de travail, à des heures désignées par l'Employeur.

Le présent paragraphe s'applique aux salariés des départements suivants : Beck, Cameron, Collage et Empilage des boîtes, Cour, Empaquetage du papier ciré, Expédition, Guillotine, Hamblett, Jagenberg, Entretien, Papier hygiénique, Serviettes de table.

2.- Pour les autres salariés, ces deux (2) périodes de repos sont prises selon la pratique actuelle soit au moment opportun, sans interrompre ni ralentir la production.

3.- Local :

Un local convenable est aménagé où les salariés peuvent se reposer et manger durant les périodes de repos et de repas.

16.09 Période de repas :

1.- Tout salarié a droit à une période pour prendre son repas, tel que ci-après établi :

a.- Salariés de jour :

Entre douze heures (12:00h) et treize heures (13:00h).

b.- Les salariés par faction de la transformation (excepté au cirage) :

Entre onze heures trente minutes (11:30h) et douze heures (12:00h).

c.- Les salariés par faction du finissage :

Entre douze heures (12:00h) et douze heures trente minutes (12:30h).

16.09-1) (suite) d.- Les salariés préposés aux machines à papier - aux calandres - au cirage du papier - aux bouilloires et les gardiens :

Ces salariés prennent leur repas au moment opportun, selon la pratique actuelle, sans interrompre ni ralentir la production.

2.- a.- Si un salarié est retenu à son travail en dehors de ses heures régulières de travail, l'Employeur doit lui accorder une (1) heure sans réduction de traitement, pour aller prendre son repas, à moins que des dispositions ne soient prises par l'Employeur pour aller chercher le repas de ce salarié à domicile.

b.- Si un salarié de jour est retenu à son travail après dix-sept heures (17:00h) pour une période de travail excédant une (1) heure, le temps du repas lui est payé, pourvu que ce temps ne dépasse pas une (1) heure. Le temps du repas lui est payé au taux de salaire prévu au paragraphe -17.02-1)a).

c.- Le dimanche, lorsqu'un salarié appelé à l'usine doit reprendre son travail après le repas du midi ou du soir, le temps du repas lui est rémunéré au taux de salaire effectif, majoré de cinquante pour cent (50%), pourvu que son absence du travail ne dépasse pas une (1) heure.

16.10 Moyenne d'heures par semaine :

La moyenne d'heures de travail par semaine d'un salarié est limitée à quarante (40) heures et est constituée de jours réguliers de travail de huit (8) heures ou de douze (12) heures, le cas échéant, tel que défini à l'article -16- de la convention.

16.10 (suite) Dans le cas où le travail de production serait effectué le dimanche, en conformité avec les lois existantes, les parties se rencontreront au préalable, pour convenir des modifications à apporter à la semaine moyenne de travail basée sur sept (7) jours.

16.11 Congés hebdomadaires et congés périodiques :

1.- Horaires :

Les congés hebdomadaires et les congés périodiques nécessités par l'application de la semaine de quarante (40) heures sont accordés suivant les horaires établis par les parties. L'Employeur affiche ces horaires dans chaque département, au plus tard à quinze heures (15:00h) le vendredi de chaque semaine. Les horaires doivent indiquer les jours de congé de chaque salarié pour la semaine suivante.

2.- Changements :

Des changements dans les jours de congé hebdomadaire et de congé périodique rendus nécessaires par les absences ou des circonstances inévitables, peuvent être faits par l'Employeur en tout temps. Toutefois, le salarié requis de travailler un jour de congé hebdomadaire ou de congé périodique est rémunéré selon les dispositions de la convention relatives au temps supplémentaire.

3.- Travail de production du dimanche :

Dans le cas où le travail de production cesse le dimanche, les parties se rencontreront au préalable pour convenir des changements à apporter aux congés hebdomadaires ou congés périodiques des salariés.

ARTICLE 17.- TEMPS SUPPLEMENTAIRE

17.01 Règle générale :

Tout travail exécuté un jour de congé annuel payé, un jour férié payé, en plus ou en dehors du nombre d'heures quotidiennes ou hebdomadaires ou en plus ou en dehors des limites horaires régulières, est considéré comme du temps supplémentaire.

17.02 Rémunération :

Tout salarié, qui effectue du travail en temps supplémentaire, est rémunéré de la façon suivante :

1.- a.- Les heures de travail exécutées en dehors ou en plus des heures régulières de travail prévues à l'article -16- sont rémunérées au taux de salaire effectif, majoré de cinquante pour cent (50%).

b.- Heure du midi :

Le salarié de jour, retenu au travail entre douze heures (12:00h) et treize heures (13:00h), a droit à une (1) heure rémunérée au taux de salaire effectif, majoré de cinquante pour cent (50%), même s'il ne travaille pas l'heure entière et même si son temps total pour la journée ne dépasse pas huit (8) heures.

2.- a.- Tout travail exécuté le dimanche par les salariés dont la semaine régulière de travail n'inclut pas le dimanche, est rémunéré au taux de salaire effectif majoré de cent pour cent (100%).

b.- Tout travail exécuté le dimanche par les salariés dont la semaine régulière de travail inclut le dimanche, est rémunéré au taux de salaire effectif majoré de cinquante pour cent (50%).

17.02-2) (suite) c.- Tout travail exécuté le dimanche, en plus de douze (12) heures de travail par un mécanicien de machine fixe ou de huit (8) heures par un gardien, est rémunéré au taux de salaire effectif majoré de cent pour cent (100%).

3.- Tout travail effectué les jours fériés payés est rémunéré au taux de salaire effectif, majoré de cent pour cent (100%), en plus du paiement du jour férié payé.

4.- Exception à la rémunération du temps supplémentaire :

Les dispositions relatives à la rémunération du temps supplémentaire telles que stipulées au présent paragraphe -17.02-, ne s'appliquent pas dans les cas suivants :

a.- Dans le cas où un salarié doit travailler plus de huit (8) heures dans une période de vingt-quatre (24) heures, à cause d'un changement des équipes nécessité par l'horaire normal de la marche de l'usine.

b.- Dans le cas de temps supplémentaire fait après une entente spéciale entre deux (2) salariés par équipe qui désirent changer d'équipe et avec l'approbation du surveillant, quand ceci peut être effectué sans coût supplémentaire ou sans pénalité pour l'Employeur.

c.- Pour le temps supplémentaire exécuté par suite d'une entente spéciale écrite entre le Syndicat et l'Employeur pour tenir compte de certaines circonstances hors de l'ordinaire.

5.- Travail en temps supplémentaire échangé :

Un salarié du département -45- "Service d'entretien", qui exécute du travail en temps supplémentaire et rémunéré selon les dispositions de l'article -17-, peut, par arrangement avec son contremaître et compte tenu de la

17.02-5) (suite) nécessité de répartir les absences, réduire ses heures régulières de travail d'autant d'heures qu'il a travaillées en plus de ses heures régulières de travail. Les jours de congé ainsi obtenus ne sont pas rémunérés.

17.03 Réduction de la semaine régulière pour fins de calcul du temps supplémentaire :

Pour les fins de calcul du temps supplémentaire, la semaine régulière de travail est réduite de huit (8) heures pour chaque jour férié payé et chaque congé mobile reconnu survenant pendant la semaine.

17.04 Travail le dimanche :

Un salarié ne peut être appelé à travailler plus d'un (1) dimanche sur deux (2), sauf dans un cas de force majeure et avec l'autorisation du directeur du département concerné. Le salarié ainsi au travail deux (2) dimanches consécutifs doit, dans tous les cas, recevoir son congé entier le dimanche suivant.

17.05 Quand, avant de quitter son travail, un salarié de jour est avisé d'avoir à retourner au travail après son souper, il doit retourner au travail dans les soixante (60) minutes qui suivent son départ, et le temps alloué pour son souper est considéré comme partie de ses heures supplémentaires.

17.06 Rémunération pour appels spéciaux - Salariés de jour :

Les salariés de l'entretien de jour, qui sont rappelés au travail en dehors de leurs heures régulières de travail, sont rémunérés de la manière suivante :

a.- Au taux de salaire effectif majoré de cinquante pour cent (50%), pour les heures exécutées, ou quatre (4) heures au taux de salaire effectif, en prenant le plus élevé des deux (2) montants.

17.06-a) (suite) De plus, si le salarié termine le travail à deux heures (02:00h) et avant trois heures (03:00h), il ne commence à travailler qu'à neuf heures (09:00h) de cette même journée s'il est cédulé; s'il termine le travail à trois heures (03:00h) et avant quatre heures (04:00h), il ne commence à travailler qu'à dix heures (10:00h) de cette même journée s'il est cédulé; s'il termine le travail à quatre heures (04:00h) et avant cinq heures (05:00h), il ne commence à travailler qu'à onze heures (11:00h) de cette même journée s'il est cédulé; s'il termine le travail à cinq heures (05:00h) et plus, il ne commence à travailler qu'à treize heures (13:00h) de cette même journée s'il est cédulé. Dans tous les cas, il reçoit son salaire tout comme s'il avait commencé à travailler à huit heures (08:00h) cette journée-là.

b.- Si un salarié est averti au préalable de continuer son travail après sa journée régulière de travail, ce cas n'est pas considéré comme un appel spécial, mais la rémunération minimum est alors égale à une (1) heure rémunérée au taux de salaire effectif, majoré de cinquante pour cent (50%), à l'exception du temps compris entre deux heures (02:00h) et six heures (06:00h). Dans ce dernier cas, si le salarié termine le travail à deux heures (02:00h) et avant trois heures (03:00h), il ne commence à travailler qu'à neuf heures (09:00h) de cette même journée s'il est cédulé; s'il termine le travail à trois heures (03:00h) et avant quatre heures (04:00h), il ne commence à travailler qu'à dix heures (10:00h) de cette même journée s'il est cédulé; s'il termine le travail à quatre heures (04:00h) et avant cinq heures (05:00h), il ne commence à travailler qu'à onze heures (11:00h) de cette même journée s'il est cédulé; s'il termine le travail à cinq heures (05:00h) et plus, il ne commence à travailler qu'à treize heures (13:00h) de cette même journée s'il est cédulé. Dans tous les cas, il reçoit

17.06-b) (suite) son salaire tout comme s'il avait commencé à travailler à huit heures (08:00h) cette journée-là.

17.07 Répartition :

1.- a.- Le travail à être exécuté en temps supplémentaire est volontaire. Lorsqu'il y a lieu de faire exécuter du travail en temps supplémentaire, l'Employeur offre ce travail aux salariés affectés au travail concerné et il doit y avoir répartition équitable du temps supplémentaire entre ces salariés sur une période de trois (3) mois, compte tenu des refus et des absences. Un salarié peut refuser le travail en temps supplémentaire s'il y a d'autres salariés ayant moins d'ancienneté départementale et capables d'accomplir normalement le travail concerné.

Ce ou ces salarié (s) ayant le moins d'ancienneté départementale et capable (s) d'exécuter normalement le travail concerné ne peut (vent) refuser d'exécuter du travail en temps supplémentaire, jusqu'à concurrence de quatre (4) heures. Pour ce ou ces salarié (s), le travail à être exécuté en temps supplémentaire en plus de quatre (4) heures, est volontaire.

b.- Le contremaître inscrit dans un cahier les dates où les salariés de son département ont effectué du temps supplémentaire ainsi que l'acceptation ou le refus desdits salariés. Ce cahier est à la disposition du délégué syndical pour consultation.

c.- Le travail en temps supplémentaire doit être offert aux salariés en absence autorisée par la convention sauf dans les cas de :

17.07-1)c) (suite)

- Congé annuel payé
- Accident de travail
- Maladie
- Congé sans solde

au même titre que les salariés au travail.

2.- Moulin no. -2- :

Nonobstant les dispositions stipulées au sous-paragraphe -17.07-1), lorsqu'il y a du travail en temps supplémentaire à exécuter au moulin no. -2-, les salariés en congé périodique sont appelés les premiers en tenant compte de leur ancienneté d'occupation respective. Dans le cas de refus de ces salariés, l'Employeur offre ce travail en temps supplémentaire aux salariés au travail et conformément aux dispositions du sous-paragraphe -17.07-1).

ARTICLE 18.- PRIME DU SOIR ET DE NUIT

18.01 Une prime horaire de trente cents ($0.30) est payée aux salariés factionnaires travaillant soit entre quinze heures (15:00h) et vingt-trois heures (23:00h), soit entre seize heures (16:00h) et vingt-quatre heures (24:00h).

Une prime horaire de soixante cents ($0.60) est payée aux salariés factionnaires travaillant soit entre vingt-trois heures (23:00h) et sept heures (7:00h), soit en vingt-quatre heures (24:00h) et huit heures (8:00h).

18.02 Prime du dimanche :

a.- Travail continu :

Les salariés appelés à travailler le dimanche sur une opération continue, bénéficient soit d'une prime de trente cents ($0.30) l'heure pour les opérations qui n'ont jamais été opérées le dimanche, ou soit d'une prime de vingt cents ($0.20) l'heure pour les opérations qui ont déjà été

18.02-a) (suite) opérées le dimanche et où il y a eu une intégration partielle de dix cents ($0.10) l'heure pour telle opération. Cette prime ne s'applique pas lorsque les modalités du travail continu à caractère régulier sont en vigueur.

b.- Mécaniciens de machine fixe :

Les mécaniciens de machine fixe bénéficient de la prime horaire stipulée à l'alinéa a) du présent paragraphe -18.02-, quand une ou plusieurs machines à papier sont en opération continue.

ARTICLE 19.- CONGE ANNUEL PAYE

19.01 Tout salarié ayant moins d'un (1) an de service à l'emploi de l'Employeur au premier (1er) janvier de chaque année, a droit à un congé payé continu, dont la durée est déterminée à raison de huit (8) heures ouvrables par mois de service jusqu'à concurrence de quatre-vingts (80) heures ouvrables. Le salarié reçoit pour la rémunération de ce congé annuel payé, quatre pour cent (4%) du salaire gagné pendant cette période.

19.02 Tout salarié ayant un (1) an et moins de cinq (5) ans de service à l'emploi de l'Employeur au premier (1er) janvier de chaque année, a droit à deux (2) semaines consécutives de congé annuel payé. Le salarié reçoit pour la rémunération de ce congé annuel payé, le plus payant soit de quatre-vingts (80) heures ouvrables au taux de salaire effectif ou quatre pour cent (4%) du salaire gagné au cours de l'année précédente.

19.03 Tout salarié ayant cinq (5) ans et moins de quatorze (14) ans de service à l'emploi de l'Employeur au premier (1er) janvier de chaque année, a droit à trois (3) semaines de congé annuel payé, dont deux (2) consécutives. Le salarié reçoit pour la rémunération de ce congé annuel payé, le plus payant soit de cent vingt (120) heures ouvrables au taux de salaire effectif

19.03 (suite) ou six pour cent (6%) du salaire gagné au cours de l'année précédente.

19.04 Tout salarié ayant quatorze (14) ans et moins de vingt-trois (23) ans de service à l'emploi de l'Employeur au premier (1er) janvier de chaque année, a droit à quatre (4) semaines de congé annuel payé, dont deux (2) consécutives. Le salarié reçoit pour la rémunération de ce congé annuel payé, le plus payant soit de cent soixante (160) heures ouvrables au taux de salaire effectif ou huit pour cent (8%) du salaire gagné au cours de l'année précédente.

19.05 Tout salarié ayant vingt-trois (23) ans et plus de service à l'emploi de l'Employeur au premier (1er) janvier de chaque année, a droit à cinq (5) semaines de congé annuel payé, dont deux (2) consécutives. Le salarié reçoit pour la rémunération de ce congé annuel payé, le plus payant soit de deux cents (200) heures ouvrables au taux de salaire effectif ou dix pour cent (10%) du salaire gagné au cours de l'année précédente.

19.06 <u>Congé annuel payé supplémentaire :</u>

Un salarié a droit au nombre de semaines de congé annuel payé supplémentaire suivantes, à être prises après son anniversaire de naissance, selon la formule qui suit :

Soixante (60) ans	Une (1) semaine
Soixante et un (61) ans	Deux (2) semaines
Soixante-deux (62) ans	Trois (3) semaines
Soixante-trois (63) ans	Quatre (4) semaines
Soixante-quatre (64) ans	Cinq (5) semaines

Tout salarié embauché après le premier (1er) janvier 1969 doit accumuler vingt-cinq (25) ans de service, avant d'avoir droit à ce congé annuel payé supplémentaire.

19.06 (suite) Un salarié peut, toutefois, accumuler ses semaines de congé annuel payé supplémentaire, jusqu'au moment où il prend sa retraite. Cependant, il ne reçoit la rémunération pour ce congé annuel payé supplémentaire qu'au moment où il prend cedit congé annuel payé.

19.07 En faisant le calcul des semaines du congé annuel payé pour le salarié qui a terminé cinq (5), quatorze (14) ou vingt-trois (23) années de service au cours de l'année précédente, l'Employeur ajoute une demi-journée (1/2) de congé annuel payé pour chaque mois complet de service compris entre la date anniversaire de service et la fin de l'année précédente, jusqu'à concurrence de cinq (5) journées. Ce temps additionnel est rémunéré sur une base de huit (8) heures par jour au taux de salaire effectif.

19.08 <u>Prise du congé annuel payé :</u>

La période de prise du congé annuel payé s'étend sur toute l'année. Dans le cas des salariés ayant droit à trois (3), quatre (4), cinq (5) semaines ou plus de congé annuel payé, il se peut que ces semaines de congé ne soient pas prises consécutivement.

19.09 <u>Choix de la prise du congé annuel payé :</u>

Au cours du mois de janvier, l'Employeur affiche une liste des salariés avec leur ancienneté d'usine par département et le nombre de jours ou de semaines du congé annuel payé auxquels (les) ils ont droit, ainsi qu'une feuille d'inscription. Le choix du congé annuel payé est fait par ordre d'ancienneté d'usine à l'intérieur de chaque département.

19.09 (suite) Dans le département (-45-), le choix du congé annuel payé se fait par ordre d'ancienneté d'usine en tenant compte des diverses spécialités et secteurs d'activités. Le salarié inscrit son choix au plus tard le quinze (15) mai.

19.10 Avis du congé annuel payé :

Les salariés sont avisés au moins quatre (4) semaines à l'avance de la date de la prise du congé annuel payé.

19.11 Paiement :

Avant le départ du salarié pour la prise du congé annuel payé, l'Employeur lui paie la rémunération à laquelle il a droit pour cedit congé.

19.12 Indemnité compensatrice :

Il est interdit de remplacer par une indemnité compensatrice tout congé annuel payé du salarié.

19.13 Si un jour férié payé survient au cours du congé annuel payé d'un salarié, ce dernier a droit soit à une (1) journée additionnelle payée ou à la rémunération de ce jour férié payé, au choix du salarié.

19.14 Cessation d'emploi :

Si un salarié quitte le service de l'Employeur ou s'il est congédié, il a droit à la rémunération du congé annuel payé accumulé pour l'année précédente.

Pour la période comprise entre le premier (1er)janvier de l'année en cours et la date de son départ, le salarié a droit à la rémunération suivante :

19.14 (suite) a.- Tout salarié, qui quitte le service de l'Employeur ou est congédié avant d'avoir complété cinq (5) années de service, a droit de recevoir la rémunération égale à une (1) journée de paie pour chaque mois de service complet pendant l'année en cours, jusqu'à concurrence de dix (10) jours.

b.- Tout salarié, qui quitte le service de l'Employeur ou est congédié après avoir complété cinq (5) années et moins de quatorze (14) années de service a droit de recevoir la rémunération égale à une journée et demie (1 1/2) de paie pour chaque mois de service complet pendant l'année en cours, jusqu'à concurrence de quinze (15) jours.

c.- Tout salarié, qui quitte le service de l'Employeur ou est congédié après avoir complété quatorze (14) années et moins de vingt-trois (23) années de service, a droit de recevoir la rémunération égale à deux (2) journées de paie pour chaque mois de service complet pendant l'année en cours, jusqu'à concurrence de vingt (20) jours.

d.- Tout salarié, qui quitte le service de l'Employeur ou est congédié après avoir complété vingt-trois (23) années ou plus de service, a droit de recevoir la rémunération égale à deux journées et demie (2 1/2) de paie pour chaque mois de service complet pendant l'année en cours, jusqu'à concurrence de vingt-cinq (25) jours.

19.15 Absence prolongée :

a.- Un salarié est admissible au congé annuel payé prévu au présent article, même s'il est absent de son travail pour une période ne dépassant pas deux (2) ans.

19.15 (suite) b.- Des périodes successives d'absences sont considérées comme une seule période d'absence, à moins qu'elles soient séparées par trente (30) jours ouvrables effectivement travaillés lorsque l'absence en cours ne dépasse pas douze (12) mois, ou par soixante (60) jours ouvrables effectivement travaillés lorsque l'absence en cours dépasse douze (12) mois mais ne dépasse pas dix-huit (18) mois, ou par quatre-vingt-dix (90) jours ouvrables effectivement travaillés lorsque l'absence en cours dépasse dix-huit (18) mois.

c.- Un salarié, qui retourne au travail après deux (2) ans ou plus de maladie, a droit, pendant l'année suivant son retour, à un congé annuel payé proportionnel au nombre de mois complets travaillés entre la date de son retour et le trente et un (31) décembre. Pour les années successives, il a droit à son congé annuel payé, selon son ancienneté.

19.16 Au moment du congé annuel payé d'un salarié permanent, l'Employeur paie, en plus de la rémunération du congé annuel payé, l'équivalent de huit (8) heures de travail rémunérées au taux de salaire effectif, ajoutées à la première (1ère) semaine du congé annuel payé et un autre huit (8) heures rémunérées au taux de salaire effectif, ajoutées à la deuxième (2ième) semaine du congé annuel payé. Ces heures ne sont pas chômées.

ARTICLE 20.- JOURS FERIES PAYES

20.01 Jours fériés payés :

Les jours suivants sont des jours fériés payés avec arrêt normal de vingt-quatre (24) heures dans chaque cas :

20.01 (suite)

- Le Premier (1er) de l'An.
- Le lendemain du Jour de l'An.
- Le Vendredi Saint (pour les salariés à cinq (5) jours).
- Le Samedi Saint (pour les salariés à six (6) jours).
- Pâques (pour les salariés à sept (7) jours).
- Le Lundi de Pâques.
- La Saint-Jean-Baptiste.
- La Fête du Travail.
- La Fête de Noel.
- Le vingt-six (26) décembre.

20.02 Rémunération :

Pour un jour férié payé, un salarié permanent admissible reçoit l'équivalent de huit (8) heures de travail au taux de salaire effectif.

20.03 Admissibilité :

Pour être admissible pour un jour férié payé, le salarié doit :

- Avoir travaillé une (1) journée dans les trente (30) jours précédant le ou les jour (s) férié (s) payé (s), ou trente (30) jours depuis le dernier jour férié payé, à moins qu'il ait été empêché de le faire pour une des raisons suivantes:

  i.- Lorsque le salarié est en congé autorisé et payé.

  ii.- Lorsque le salarié ne peut travailler pour cause de maladie ou d'accident; il a droit aux jours fériés payés durant la période d'absence jusqu'à concurrence de deux (2) ans.

  Des périodes successives d'absences sont considérées comme une seule période d'absence, à moins qu'elles soient séparées par trente (30) jours ouvrables effectivement travaillés lorsque l'absence en cours

20.03-ii) (suite) ne dépasse pas douze (12) mois, ou par soixante (60) jours ouvrables effectivement travaillés lorsque l'absence en cours dépasse douze (12) mois mais ne dépasse pas dix-huit (18) mois, ou par quatre-vingt-dix (90) jours ouvrables effectivement travaillés lorsque l'absence en cours dépasse dix-huit (18) mois.

20.04 Aucun travail le Jour de Noel et le Jour de l'An :

Aucun travail ne peut être exécuté de quelque façon que ce soit le Jour de Noel et le Jour de l'An, excepté par les gardiens et les mécaniciens de machine fixe.

ARTICLE 21.- CONGES SOCIAUX ET AUTRES

21.01 1.- Tout salarié permanent peut, dans les circonstances ci-après énumérées, s'absenter de son travail :

a.- A l'occasion du décès de son conjoint, de son enfant : cinq (5) jours consécutifs.

b.- A l'occasion du décès de son père ou de sa mère, de sa belle-mère, de son beau-père, de son frère, de sa soeur, de son gendre et de sa bru : trois (3) jours consécutifs précédant huit heures (08:00h) le lendemain des funérailles.

c.- A l'occasion du décès de son beau-frère, de sa belle-soeur: deux (2) jours consécutifs précédant huit heures (08:00h) le lendemain des funérailles.

d.- A l'occasion du décès de son grand-père, de sa grand-mère: le jour des funérailles soit huit (8) heures consécutives.

21.01-1) (suite) e.- A l'occasion de la naissance de son enfant ou de l'adoption d'un enfant : un (1) jour.

2.- Rémunération :

Pour chaque jour ouvrable perdu par le salarié à cause d'une absence prévue au sous-paragraphe 1) ci-haut, l'Employeur lui paie huit (8) heures rémunérées au taux de salaire effectif de l'occupation qu'il aurait occupée s'il n'avait pas été absent.

21.02 Congés de juré :

L'Employeur paie à tout salarié appelé, choisi ou assigné comme juré, la différence entre la paie de juré et sa paie régulière, sujet aux conditions suivantes :

a.- Que le salarié soit permanent.

b.- Que les journées payables soient seulement les journées où le salarié aurait travaillé.

c.- Que le salarié se rapporte pour son travail immédiatement après avoir été libéré de son rappel ou de son travail de juré.

d.- Que le salarié produise les informations adéquates pour la période pendant laquelle il a été appelé, choisi ou assigné comme juré.

21.03 Congés mobiles :

1.- Tout salarié permanent a droit, suivant les dispositions ci-après énumérées, à quatre (4) congés mobiles par année, aux dates convenues mutuellement entre les salariés et leur contremaître. Ces congés doivent être pris entre le premier (1er) janvier et le trente et un (31) décembre de chaque année.

21.03 (suite) 2.- Conditions d'obtention :

a.- Si un salarié désire prendre un congé mobile, il doit en faire la demande au moins une (1) journée à l'avance. Les congés mobiles sont accordés dans l'ordre où les demandes sont reçues, mais le contremaître peut restreindre le nombre de salariés qui peuvent prendre un congé mobile à une certaine date.

b.- Le congé mobile doit être pris un jour ouvrable pour le salarié concerné.

c.- Les congés mobiles, qui n'ont pas été pris ou cédulés avant le premier (1er) novembre de chaque année, sont cédulés par l'Employeur et doivent être pris à la date cédulée.

d.- Un salarié devient éligible pour un congé mobile lorsqu'il devient permanent, et pour tout autre après six (6) mois de service.

e.- Salarié en congé sans solde :

Tout salarié en congé sans solde au sens du paragraphe -8.02-, du paragraphe -21.05- ou en congé culturel et dont la durée du congé est de quatre (4) mois ou plus n'a droit qu'aux congés mobiles suivants :

- Quatre (4) mois d'absence : trois (3) congés mobiles
- Huit (8) mois d'absence : deux (2) congés mobiles
- Douze (12) mois d'absence : Aucun

f.- Salarié qui démissionne :

Tout salarié, qui démissionne au cours du mois de janvier d'une année sans avoir effectivement travaillé le mois de janvier en entier au sens de la convention, n'a pas droit aux congés mobiles pour une telle année.

21.03 (suite) 3.- Rémunération :

La rémunération pour les congés mobiles est égale à huit (8) heures rémunérées au taux de salaire effectif de l'occupation que le salarié aurait occupée s'il n'avait pas été absent.

21.04 Congé de maternité :

Toute salariée enceinte a droit à un congé sans solde de maternité, à la condition de produire un certificat médical attestant la grossesse et la date probable de l'accouchement. L'Employeur peut exiger le départ en congé sans solde d'une salariée enceinte si, dans l'opinion de son médecin, elle constitue un risque d'accident, soit pour elle-même, soit pour d'autres, ou si elle n'est plus en mesure de continuer son travail.

Tout congé de maternité n'affecte pas l'ancienneté de la salariée si elle retourne au travail dans les trois (3) mois qui suivent l'accouchement. Ce congé peut être prolongé jusqu'à vingt-quatre (24) mois sans perte d'ancienneté, si de l'avis du médecin, elle est incapable de reprendre le travail par suite de la grossesse ou de l'accouchement.

21.05 Autre congé sans solde :

L'Employeur accorde un congé sans solde à un maximum de trois (3) salariés à la fois pour une durée maximum de six (6) mois, y compris un congé annuel additionnel.

Le salarié continue durant cette période d'accumuler ses anciennetés et à son retour, il reprend son occupation.

21.06 Congé sans solde pour fins professionnelles, culturelles ou politiques :

1.- L'Employeur convient d'accorder un congé sans solde à un maximum de trois (3) salariés, pour parfaire leurs connaissances professionnelles, culturelles ou politiques.

La période de congé sans solde peut être d'une durée maximum de douze (12) mois.

2.- Le salarié, en congé sans solde pour fins professionnelles, culturelles ou politiques, continue durant cette période d'accumuler son ancienneté et à son retour il reprend son ancienne occupation.

3.- Lorsqu'un poste devient vacant à la suite d'un tel congé sans solde, l'Employeur indique dès l'affichage le caractère temporaire de ladite vacance.

ARTICLE 22.- ASSURANCE-GROUPE

22.01 Assureur et bénéfices :

Le choix des bénéfices du régime d'assurance-groupe et de l'assureur appartient au Syndicat. Ce régime comprend les bénéfices suivants: assurance-vie, maladie et accident, perte de membres et mort accidentelle, assurance-salaire en cas de maladie, accident et invalidité. Le Syndicat s'engage à fournir, par écrit, à l'Employeur les détails de ces bénéfices et à discuter à l'avance avec l'Employeur toute modification à apporter au régime d'assurance-groupe.

22.02 Administration de l'assurance-groupe :

1.- L'administration de l'assurance-groupe est faite par le Syndicat, qui applique les contributions de l'Employeur à l'achat des bénéfices décrits au paragraphe -22.01- et fournit à l'Employeur la preuve de l'accomplissement de cet engagement, une copie des polices d'assurances ainsi que de

22.02-1 (suite) tout changement subséquent et tout autre renseignement requis par l'Employeur en relation avec les bénéfices d'assurance-groupe.

2.- L'Employeur fournit au Syndicat les informations nécessaires à l'administration normale du plan d'assurance-groupe.

22.03 Contribution de l'Employeur :

1.- La contribution de l'Employeur au régime d'assurance-groupe à partir du vingt-et-un (21) mars 1983, est de :

- Trente dollars ($30.00) par mois pour les salariés n'ayant pas de personne à charge, et de quarante dollars ($40.00) par mois pour les salariés ayant des personnes à charge.

Ces contributions sont versées par l'Employeur pour les salariés permanents, pour lesquels le Syndicat a fourni une autorisation de retenue sur la paie et dont les noms apparaissent sur une liste préparée par l'Employeur, soumise au Syndicat et révisée mensuellement.

2.- Remise de la contribution :

La remise au Syndicat de la contribution de l'Employeur au régime d'assurance-groupe s'effectue à la fin de chaque mois.

3.- La contribution de l'Employeur cesse lorsque :

a.- Un salarié perd son statut d'employé permanent.

b.- Un salarié obtient un congé sans solde, à l'exception du cas prévu au paragraphe -8.02-1). Dans ce dernier cas, le Syndicat a la responsabilité des déductions du salarié dès son départ.

22.03-3) (suite) c.- La durée d'une mise à pied excède trois (3) mois.

d.- Une maladie ou invalidité dure plus de deux (2) ans.
Les dispositions de l'alinéa b) du paragraphe -19.16- s'appliquent.

22.04 Contribution du salarié :

Sous présentation par le Syndicat d'une autorisation de retenue sur la paie pour chacun des salariés éligibles ainsi que d'une liste des primes hebdomadaires à verser par les salariés, l'Employeur effectue les déductions sur les paies et les remet en total au Syndicat, à la fin de chaque mois.

22.05 Adhésion :

1.- Tous les salariés, qui ont obtenu leur droit d'ancienneté et qui sont visés par la convention à la date de sa signature, doivent adhérer au régime d'assurance-groupe le premier (1er) jour du mois suivant la signature de la convention.

2.- Tout salarié embauché après la signature de la convention doit adhérer au régime d'assurance-groupe, le premier (1er) jour du mois suivant l'obtention de son droit d'ancienneté.

22.06 Liste des salariés éligibles :

Aucun changement n'est apporté à la liste des salariés éligibles au plan d'assurance-groupe au cours du mois.
Tout changement impliquant une augmentation ou réduction des contributions de l'Employeur ou du salarié n'est effectué que le premier (1er) du mois suivant.

22.07 Première (1ère) semaine de maladie :

Les salariés couverts par le plan d'assurance-groupe, qui sont malades pendant sept (7) jours ou plus, reçoivent de l'Employeur, sur présentation d'un certificat de médecin, un montant hebdomadaire de cent dollars ($100.00), en autant que ces salariés auraient normalement travaillé trois (3) jours ou plus durant ces sept (7) jours de maladie. Par exception, seul le congé périodique est considéré comme une période où ces salariés auraient normalement travaillé. Dans ce dernier cas, l'Employeur peut exiger un examen médical par un médecin de son choix. Dans ce cas, les dispositions du paragraphe -33.01-1) s'appliquent. Cet examen médical peut être contesté par voie de grief. Par la suite, ils reçoivent le montant prévu par le régime d'assurance-groupe.

ARTICLE 23.- MESURES DE SECURITE - BIEN-ETRE - HYGIENE

23.01 Principe général :

1.- Il incombe à l'Employeur de prendre et d'observer les mesures prévues par les lois de la province et les règlements passés en vertu d'icelles, de même que toutes les autres mesures appropriées pour assurer la sécurité, l'hygiène et le bien-être des salariés.

2.- Comité Paritaire de Santé et Sécurité au Travail :

a.- Constitution du Comité :

Les parties constituent un Comité Paritaire de Santé et de Sécurité, ci-après appelé "Comité Paritaire". Ce Comité Paritaire est formé de trois (3) représentants du Syndicat et de trois (3) représentants de l'Employeur; ce Comité se réunit sur demande d'un représentant de l'une ou l'autre des parties.

23.01-2) (suite) b.- Fonctions du Comité Paritaire de Santé et de Sécurité au Travail :

Les fonctions du Comité Paritaire de Santé et de Sécurité sont :

i.- De coopérer avec l'Employeur à l'élaboration du programme de prévention, notamment au niveau de la formation et de l'information des salariés et de veiller à sa mise en application.

ii.- De déléguer un représentant des salariés et un représentant de l'Employeur pour accompagner l'inspecteur à l'occasion des visites d'inspection.

iii.- L'Employeur coopère avec les représentants du Comité Paritaire à la prévention, leur fournit les instruments ou appareils dont ils peuvent avoir raisonnablement besoin et leur permet de remplir, sans réduction de traitement, les fonctions qui leur sont dévolues par la loi et règlements sur la Santé et la Sécurité au Travail.

iv.- Les dispositions de la loi sur la Santé et la Sécurité au Travail s'appliquent.

23.02 Uniformes - Vêtements spéciaux :

L'Employeur fournit gratuitement à ses salariés, les uniformes ou vêtements spéciaux dont ceux-ci ont besoin dans l'exercice de leur fonction, à savoir : le casque de sécurité, gants de cuir ou de caoutchouc selon le cas, les sarraux ou les salopettes aux salariés dont la nature du travail l'exige, lunette de sécurité, masque de sécurité et autres.

23.02 (suite) Ces uniformes ou vêtements spéciaux demeurent la propriété de l'Employeur et le salarié doit les lui remettre lors de son départ.

Sur présentation de la facture acquittée, l'Employeur contribue à raison de trente dollars ($30.00) à l'achat d'une (1) paire de chaussures de sécurité par année. Le salarié qui s'autorise d'une telle disposition doit porter ses chaussures de sécurité.

23.03 Travail dangereux :

Aucun salarié n'est requis d'opérer ou d'utiliser quelque machine, véhicule de transport, outil ou autre équipement qui ne soit pas en état d'être utilisé (e) avec sécurité, jusqu'à ce que cet (te) machine, véhicule de transport, outil ou autre équipement soit remis (e) en état normal d'opération.

23.04 Accessoires de sécurité :

L'équipement doit être muni d'appareils et accessoires de sécurité requis par la loi. Les salariés doivent rapporter immédiatement toutes les défectuosités de l'équipement.

23.05 Accident de travail :

Lorsqu'un salarié se blesse sur les lieux de l'Employeur, il est secouru et aidé aussitôt par le contremaître ou autres personnes habituellement désignées dans de tels cas et capables de prendre les mesures nécessaires. En l'absence de tels secours, tout salarié peut, sans autorisation préalable, apporter les soins nécessaires et même transporter le blessé chez un médecin ou à l'hôpital sans réduction de traitement. L'Employeur rembourse les frais de transport. Si l'état du blessé l'exige, ce dernier doit être transporté à l'hôpital dans une ambulance, aux frais de l'Employeur.

23.06 Rémunération de l'accidenté :

1.- L'Employeur paie au salarié, victime d'un accident de travail, les heures de travail perdues le jour de l'accident au taux de salaire effectif, incluant les primes applicables et celles du temps supplémentaire offert et accepté par le salarié.

2.- Un salarié, qui accepte d'être placé à des travaux légers par suite d'un accident de travail, est rémunéré à son taux de salaire effectif.

3.- L'Employeur avance au salarié, victime d'un accident de travail, à moins que la réclamation ne soit contestée, une somme équivalente à soixante-quinze pour cent (75%) de la moyenne de salaire net des quatre (4) dernières semaines travaillées. Le salarié doit, sur réception des montants reçus de la Commission de Santé et de Sécurité au Travail, remettre à l'Employeur les sommes ainsi avancées. L'Employeur remet dans les cinq (5) jours de la réception des montants reçus de la Commission de Santé et de Sécurité au Travail, les excédents des sommes reçues de ladite Commission.

23.07 Chambres de toilette :

L'Employeur doit aménager des chambres de toilette propres, en nombre suffisant, conformes à la Loi des Etablissements Industriels et Commerciaux et fournir tous les accessoires nécessaires, tels que savon, serviettes, etc...

23.08 Premiers secours :

1.- L'Employeur maintient un service de premiers secours pour ses salariés qui subissent des accidents. Ce service de premiers secours doit être en conformité avec les dispositions de la loi.

23.08 (suite) 2.- Des trousses de premiers soins sont installées où nécessaires et des cours de premiers soins doivent être organisés pour les salariés concernés.

ARTICLE 24.- SOUS-CONTRAT

24.01 L'Employeur convient de maintenir sa présente pratique de confier le moins possible de travaux à contrat. Les parties reconnaissent que la saine administration de l'exploitation peut nécessiter l'adjudication de travaux à contrat ou l'exécution, par ses salariés, de certains travaux spéciaux.

L'Employeur convient de confier à ses salariés, tous les travaux de réparation qu'il doit effectuer, sauf s'il s'agit de travaux spécialisés.

L'Employeur convient de confier à ses salariés, plutôt que de les donner à contrat, les travaux autres que de réparation qui peuvent être efficacement exécutés par ses salariés dans un délai raisonnable, avec l'équipement et l'outillage dont il dispose, sans affecter les opérations normales de l'Employeur, les travaux en cours ou à effectuer. Sujet à ce qui précède, l'adjudication de contrats ne doit pas avoir pour effet la mise à pied, maintenir en mise à pied ou le congédiement de salariés titulaires d'occupations régulières.

ARTICLE 25.- COMITE D'INTERET MUTUEL

25.01 Constitution du Comité :

Les parties constituent par la convention un Comité d'Intérêt Mutuel, ci-après nommé "Comité". Ce Comité est formé de représentants du Syndicat et de représentants de l'Employeur. Tout membre du Comité peut être remplacé par la partie qui l'a choisi.

25.02 Le Comité se choisit un président et un secrétaire parmi ses membres. Les assemblées régulières ont lieu au début de chaque mois. Des assemblées spéciales peuvent être tenues à la demande de l'une ou l'autre des parties.

25.03 Fonctions :

Les fonctions du Comité sont de discuter de toute question relative à la convention et de ses appendices, à la bonne marche de l'opération, à la sécurité et au bien-être des salariés.

25.04 Il est convenu que les membres du Comité ne perdent pas de salaire, par suite de leur assistance aux assemblées dudit Comité.

ARTICLE 26.- PRESENCE AU TRAVAIL

26.01 Obligation du salarié :

1.- Tout salarié doit se présenter au travail les jours de travail et être à son poste à l'heure prévue.

2.- Absence :

Si un salarié ne peut se présenter au travail, il doit aviser le contremaître de service dans son département, au moins deux (2) heures avant le début de sa prochaine période de travail, et doit donner une raison valable pour laquelle il ne peut se présenter. Si le salarié n'a pas avisé qui de droit, dans le délai prescrit, l'absence ne peut être autorisée, à moins que celui-ci ne puisse justifier qu'il lui a été impossible de donner l'avis dans le délai ci-dessus mentionné.

26.01 (suite) 3.- Entente entre salariés :

Le contremaître peut autoriser, par écrit, un salarié à se faire remplacer par un autre, en dehors des heures régulières de travail. Le salarié qui remplace, doit renoncer, par écrit, à la rémunération du travail exécuté en temps supplémentaire.

4.- Maladie et accident :

Le salarié absent du travail pour cause d'accident ou de maladie doit établir la cause de son absence. A la demande de l'Employeur, il doit obtenir un certificat médical pour absence excédant cinq (5) jours. Dans les cas d'abus, l'Employeur peut demander un certificat médical pour toute absence.

26.02 Reprise du travail après maladie :

Lorsqu'un salarié doit reprendre son travail, après une absence pour maladie, il doit informer le surintendant de son intention de revenir au travail, entre huit heures (08:00h) et seize heures (16:00h), du lundi au vendredi, et ceci au moins huit (8) heures à l'avance.

26.03 Longues factions :

Les parties sont d'avis que de longues factions, à savoir de plus de huit (8) heures travaillées, à certains travaux sont épuisantes et tous les efforts doivent être faits pour limiter à huit (8) heures de travail les salariés affectés à ces travaux.

26.04 Retards :

Tout salarié, autre que ceux qui travaillent par équipe, qui arrive cinq (5) minutes en retard est passible d'une réduction de quinze (15) minutes.

ARTICLE 27.- CHANGEMENTS TECHNOLOGIQUES

27.01 Le Syndicat reconnaît à l'Employeur le droit d'apporter des améliorations techniques et opérationnelles pour le fonctionnement de l'usine. L'Employeur reconnaît qu'il a une responsabilité réelle et directe, à tous les niveaux, pour réduire au minimum les effets défavorables qui peuvent découler de l'automation ou des changements opérationnels ou technologiques. L'Employeur et le Syndicat conviennent de travailler conjointement avec les gouvernements à chercher les moyens de prévoir ces effets défavorables et de les atténuer.

Advenant que des projets soient élaborés en vue de l'introduction d'un nouvel outillage ou d'une nouvelle méthode de production résultant en une diminution de la main-d'oeuvre requise, l'Employeur doit donner un avis écrit au Syndicat, au moins trois (3) mois avant tout changement technologique qu'il a décidé d'introduire, qui provoqueront des changements dans le statut des salariés.

Dans le cas d'un salarié déplacé à cause d'un changement opérationnel, technologique ou de l'automation, et affecté à une occupation dont le salaire est moins élevé, l'Employeur lui donne un entraînement suffisant et maintient, pour une période de trois (3) mois, le taux de salaire effectif de son occupation au moment de son déplacement.

27.02 Vu l'introduction de nouvelles méthodes ou de nouvelles machineries, certaines occupations peuvent changer de caractère ou même être éliminées. Dans ces cas, l'Employeur et le Syndicat s'entendent sur un programme spécial de formation qui doit tenir compte de l'ancienneté.

27.03 Indemnité de licenciement :

1.- A l'exception des cas de démission, retraite ou congédiement pour cause juste et suffisante, les salariés licenciés ayant deux (2) ans ou plus de service reçoivent la paie d'indemnité ci-après établie, s'ils sont licenciés à la suite de changement opérationnel, technologique ou pour une raison d'économie dans les opérations ou si un salarié est incapable de remplir le travail disponible suite à un tel licenciement.

2.- La paie d'indemnité est de un pour cent (1%) des gains totaux du salarié pour la dernière période complète de service et est payée comme suit : cinquante pour cent (50%) de un pour cent (1%) desdits gains totaux après six (6) semaines de licenciement et l'autre cinquante pour cent (50%) de un pour cent (1%) desdits gains totaux après trois (3) mois de licenciement.

3.- Les droits de rappel d'un salarié ne sont affectés d'aucune manière en raison du paiement de la paie d'indemnité. Cependant, si un salarié est rappelé au travail, les paiements d'indemnité cessent, mais le salarié conserve son droit à la partie non payée s'il est de nouveau licencié. De plus, il commence de nouveau à accumuler de nouveaux crédits d'indemnité de licenciement en prévision d'un nouveau licenciement.

ARTICLE 28.- PLAN D'ENTRAINEMENT ET DE FORMATION

28.01 Plan d'entraînement :

Un plan prévoyant l'établissement d'un système de formation et d'entraînement permet à chaque salarié de se qualifier pour les occupations supérieures.

28.02 Programme de formation :

1.- Entraînement :

L'Employeur reconnaît que certaines occupations requièrent de l'entraînement.

L'Employeur reconnaît le droit du salarié à un entraînement qui lui permet d'avancer dans sa ligne de promotion ou lorsque permuté ou déplacé.

2.- Formation spéciale :

Afin d'assurer à ses salariés des promotions aux occupations supérieures, l'Employeur appelle ceux qui ont les qualifications requises pour ces occupations, à suivre un programme de formation spéciale; si deux (2) ou plusieurs de ces salariés ont ces qualifications, celui qui a la plus grande ancienneté d'usine a la préférence. Le choix des salariés est sujet aux dispositions de la convention.

3.- Formation générale :

Les salariés dans un département peuvent être appelés à suivre un programme de formation générale, destiné à augmenter leurs qualifications pour des promotions. Ce programme doit s'adresser à tous les salariés du département et il peut comporter un changement d'occupation ou une permutation d'un département à l'autre. Dans ce cas de permutation, le salarié doit recevoir un taux de salaire effectif au moins égal à celui de son occupation antérieure.

ARTICLE 29.- COURS DE PERFECTIONNEMENT ET CERTIFICAT DE QUALIFICATION

29.01 Cours de perfectionnement :

L'Employeur rembourse au salarié qui suit des cours de perfectionnement les frais de scolarité et le coût des manuels nécessaires, s'il présente à l'Employeur une attestation

29.01 (suite) confirmant qu'il a suivi un tel cours, aux conditions suivantes:

a.- Le salarié doit obtenir, au préalable, l'autorisation de l'Employeur.

b.- Les cours doivent être en rapport immédiat avec le travail du salarié.

Si l'Employeur autorise le salarié à s'absenter de son travail pour suivre de tels cours, le salarié ne peut réclamer son salaire pour le temps perdu.

29.02 Certificat de qualification :

Lorsqu'un salarié doit s'absenter de son travail pour subir des examens et obtenir un certificat en rapport avec les exigences de son occupation, l'Employeur lui accorde la permission de s'absenter pour une période convenue.

Le salarié est compensé de la perte de son salaire, à son taux de salaire effectif pour la période dûment autorisée par l'Employeur, à la condition qu'il présente à l'Employeur une attestation qu'il a subi un tel examen. Si un salarié doit se rendre hors du comté de Portneuf pour subir des examens pour l'obtention d'un tel certificat, il a droit au remboursement de ses frais jusqu'à cinquante dollars ($50.00).

ARTICLE 30.- RECRUTEMENT - FORMATION ET PROMOTION DES HOMMES DE METIER

30.01 Principe général :

Les dispositions de cet article ont pour but :

1.- D'obtenir une équipe d'hommes de métier aptes à accomplir normalement le travail des occupations concernées.

30.01 (suite) 2.- D'offrir aux hommes de métier les moyens d'améliorer leurs connaissances.

3.- D'établir les moyens qui permettent aux salariés déjà en service et qui démontrent de l'intérêt, motivation et des aptitudes mécaniques de base, d'accéder à une occupation de préposé à l'entretien.

La pratique de l'Employeur est de favoriser la permutation des salariés de l'usine avant d'embaucher de nouveaux salariés.

30.02 Classification :

L'équipe des hommes de métier est composée d'hommes de métiers classes -A-, -B- et -C-, de stagiaires et d'apprentis.

30.03 Définition - Apprenti :

Un apprenti est un salarié de dix-huit (18) à trente (30) ans environ et qui possède douze (12) années de scolarité.

30.04 Recrutement - Formation :

1.- L'Employeur établit ses besoins futurs et en discute avec le Syndicat.

2.- L'Employeur, par affichage, invite les salariés déjà en service, intéressés au sens de l'alinéa 3) du paragraphe -30.01- à faire carrière comme hommes de métier, à poser leur candidature comme stagiaire ou apprenti.

3.- Un nombre de salariés égal aux besoins courants de stagiaires et d'apprentis, est invité, par ordre d'ancienneté, à subir des tests pré-établis par la Commission Scolaire Régionale Tardivel, pour vérifier leur intérêt, leur motivation et leurs aptitudes mécaniques de base. Si certains candidats échouent, d'autres salariés sont appelés à passer les mêmes tests jusqu'à ce qu'un

30.04-3) (suite) nombre suffisant de salariés soient acceptés. Le salarié qui a subi un échec a droit à une reprise, après un (1) mois minimum.

4.- Tenant compte des connaissances de ces stagiaires et de ces apprentis, leurs besoins de formation sont évalués par le Comité de Sélection, et les moyens nécessaires leur sont fournis d'obtenir cette formation.

Si un stagiaire ou un apprenti ne travaille pas de façon satisfaisante à acquérir les qualifications désirées, son cas est examiné par le Comité de Sélection, qui fait les suggestions nécessaires. S'il ne se conforme pas à ces suggestions, il est rayé de l'équipe des hommes de métier.

5.- L'Employeur remplit les besoins par la promotion des stagiaires et des apprentis qui ont complété leur stage.

6.- Les restrictions qui apparaissent sur la formule de demande d'emploi de quelques salariés, quant à leurs qualifications comme hommes de métier, sont annulées.

30.05 Promotion :

1.- Les stagiaires et les apprentis qui ont terminé leur stage de trente (30) mois dans l'équipe des hommes de métier, sont appelés à subir des tests pré-établis pour se qualifier comme hommes de métier classe -C-.

Si l'examen est réussi, le stagiaire ou l'apprenti est promu homme de métier classe -C-. A défaut de réussite de l'examen, le Comité de Sélection examine de nouveau ses besoins de formation et lui fournit les moyens de l'obtenir, en vue de subir un nouvel examen environ un (1)

30.05-1) (suite) an plus tard. Un apprenti qui ne réussit pas à se qualifier à ce stade est rayé de l'équipe des hommes de métier. Un stagiaire qui ne réussit pas à ce stade demeure stagiaire.

Toutefois, le Comité de Sélection peut recommander une reprise de l'examen.

2.- Après une période d'un (1) an comme homme de métier classe -C-, un salarié peut, s'il le désire, subir un examen pré-établi par le Comité de Sélection, pour se qualifier à la classe -B-. S'il réussit, il est promu à la classe -B-. S'il ne réussit pas, il demeure à la classe -C- et il peut par la suite tenter de se qualifier à intervalles d'un (1) an.

3.- Après une période d'un (1) an à la classe -B-, un salarié peut, s'il le désire, subir un examen pré-établi par le Comité de Sélection, pour se qualifier à la classe -A-. S'il réussit, il est promu à la classe -A-. S'il ne réussit pas, il demeure à la classe -B- et peut par la suite tenter de se qualifier à intervalles d'un (1) an.

4.- Lorsqu'un homme de métier atteint une classification, il ne peut perdre cette classification, aussi longtemps qu'il travaille dans l'équipe des hommes de métier.

5.- L'Employeur peut au besoin établir des occupations de chef d'équipe et de relève-chef d'équipe des hommes de métier. Ces occupations sont offertes, par affichage, aux hommes de métier classe -A- aptes à accomplir normalement le travail de l'occupation concernée et en respectant les droits d'ancienneté de ces salariés. Il y a ligne de promotion de l'occupation de relève-chef d'équipe à l'occupation de chef d'équipe.

30.05 (suite) 6.- Salariés déjà qualifiés ou techniciens diplômés :

Pour répondre à des besoins exceptionnels ou urgents, non satisfaits par les dispositions de la convention, l'Employeur peut, après entente avec le Comité de Sélection, embaucher de nouveaux salariés déjà qualifiés ou des techniciens diplômés.

7.- Application du nouveau taux de salaire :

Tout nouveau salarié qui réussit l'examen d'homme de métier classe -C-, -B- ou -A-, reçoit le taux de salaire qui s'applique à compter de la date à laquelle il est devenu éligible à une promotion, comme suit :

a.- Pour les salariés qui faisaient partie de l'équipe des hommes de métier avant le quatorze (14) juin 1974, la date d'éligibilité à une promotion est le premier (1er) novembre de chaque année.

b.- Pour les stagiaires et apprentis recrutés depuis 1974 et devenus hommes de métier, la date d'éligibilité à une promotion, chaque année, est la date à laquelle ils ont terminé leur stage de trente (30) mois.

c.- Pour les nouveaux hommes de métier qualifiés recrutés depuis 1974, la date d'éligibilité à une promotion, chaque année, est la date de leur entrée en service dans l'équipe des hommes de métier.

30.06 Comité de Sélection :

1.- Constitution du Comité de Sélection :

Ce Comité est composé d'un (1) membre de l'exécutif du Syndicat, de deux (2) hommes de métier classe -A-, du directeur et du surintendant des services d'entretien et du directeur du personnel.

30.06 (suite) 2.- Fonctions du Comité de Sélection :

Le Comité de Sélection a pour fonctions :

a.- De voir à l'administration des examens d'admission et de qualification.

b.- D'établir les besoins de formation et les moyens de l'obtenir pour chacun des stagiaires et des apprentis.

c.- De voir généralement au bon fonctionnement de la sélection et de la formation des apprentis et des stagiaires.

30.07 Ratio stagiaire-apprenti :

Les stagiaires et les apprentis sont acceptés dans l'équipe des hommes de métier, dans une proportion de deux (2) stagiaires par un (1) apprenti.

30.08 Salaire des membres du Comité de Sélection :

Les dispositions du paragraphe -8.01-3) s'appliquent aux salariés membres du Comité de Sélection.

30.09 Recours à la procédure de griefs :

Les dispositions des articles -11- et -12- s'appliquent au présent article.

ARTICLE 31.- OPERATION CONTINUE A CARACTERE INTERMITTENT ET REGULIER

31.01 Modalités de la rémunération pour le travail du dimanche intermittent :

1.- Cet article couvre la cédule d'opération continue, en conformité avec les lois existantes pour la durée de la convention.

31.01 (suite) 2.- La cédule d'opération continue est de sept (7) - trois (3), sept (7) - quatre (4), avec arrêt d'un (1) mois au minimum si l'Employeur arrête la production le dimanche.

3.- Les salariés affectés à une cédule de travail de sept (7) jours par semaine ne perdent pas de temps ni de salaire par suite d'un arrêt de production allant jusqu'à quarante-huit (48) heures, occasionné par des altérations, réparations ou bris de la machine où ils travaillent.

Pendant de tels arrêts de production, les salariés affectés sont considérés comme faisant partie de l'équipe de relève, et peuvent être affectés, suivant leur ancienneté d'usine, à tout travail de relève qu'ils sont aptes à accomplir normalement.

Si un arrêt de production semble devoir durer plus de deux (2) journées consécutives, l'Employeur et le Syndicat s'entendent sur le problème de la fermeture temporaire.

Il est entendu que les salariés affectés à une cédule de six (6) jours par semaine ne perdent pas de temps ni de salaire, s'ils ont été affectés à une opération continue, pour autant de semaines que cette opération continue a duré, sauf en cas d'empêchement majeur causé par des feux, grèves ou autres conditions hors du contrôle de l'Employeur dont la preuve lui incombe.

4.- Il est entendu que les congés annuels payés, jours fériés payés, congés mobiles, absences avec paie pour cause de congés sociaux ou fonction de juré, sont payés au taux de salaire effectif de six (6) jours ou de sept (7) jours, le cas échéant, selon le taux de salaire effectif en vigueur au début des périodes d'absences mentionnées.

31.01 (suite) 5.- Quand un salarié prend une période de congé annuel payé, il peut considérer le dimanche comme première (1ère) journée de la semaine ou comme dernière journée de la semaine et prendre sa période de congé annuel payé en conséquence, pourvu qu'il en fasse la demande le mercredi précédant sa période du congé annuel payé.

6.- L'Employeur ne peut se servir de l'opération continue comme raison valable pour refuser la prise du congé annuel payé.

31.02 Opération continue à caractère régulier :

1.- Cet article couvre les modalités applicables à l'opération continue à caractère régulier. Ce genre d'opération est applicable durant toute l'année.

2.- Chaque groupe de production (exemples: Moulin no. -1-, Moulin no. -2-, Machine no. -6-, etc.) peut choisir d'opérer selon les modalités du présent article plutôt que selon les modalités de l'article -31.01-.

Le choix de chaque groupe de production d'opérer selon les modalités du présent article pourra être réévalué après un (1) an de mise en application.

3.- La cédule d'opération continue à caractère régulier est de sept-trois (7-3), sept-quatre (7-4) (trente-sept heures et un tier (37 1/3) de travail par semaine en moyenne).

4.- La majoration de cinquante pour cent (50%) prévue au paragraphe -17.02-2)b) pour le travail exécuté le dimanche est portée à cent pour cent (100%).

D'autre part, la prime du dimanche prévue au paragraphe -18.02- ne s'applique pas.

31.02 (suite) 5.- La rémunération est versée soit :

a.- Selon les heures effectivement travaillées, soit :

b.- Selon un système de paie égalisée (quarante-deux heures et deux tiers (42 2/3) par semaine) avec ajustement pour temps supplémentaire, absences, etc.

6.- Les salariés affectés à l'opération continue ne perdent pas de temps ni de salaire par suite d'un arrêt de production allant jusqu'à quarante-huit (48) heures, occasionné par des altérations, réparations ou bris de la machine où ils travaillent.

Pendant de tels arrêts de production, les salariés affectés sont considérés comme faisant partie de l'équipe de relève, et peuvent être affectés, suivant leur ancienneté d'usine, à tout travail de relève qu'ils sont aptes à accomplir normalement. Si un arrêt de production semble devoir durer plus de deux (2) journées consécutives, l'Employeur et le Syndicat s'entendent sur le problème de la fermeture temporaire.

7.- Les congés annuels payés peuvent être pris soit :

a.- Par semaine de calendrier - chaque semaine compte pour quatre (4) ou cinq (5) jours de congé selon le nombre de jours que le salarié aurait normalement travaillés durant la semaine.

Soit :

b.- Par période de sept (7) jours consécutifs normalement travaillées produisant une période d'absence de quatorze (14) jours qui compte pour sept (7) jours de congé annuel payé.

ARTICLE 32.- SYSTEME METRIQUE

32.01 a.- Si l'Employeur exige le remplacement ou l'addition d'outils à cause de l'établissement du système métrique, il défraie les coûts de tels outils.

b.- Le salarié qui, à la demande de l'Employeur, accepte de suivre un cours sur le système métrique, a droit au remboursement des frais convenus avec l'Employeur ainsi que de toute perte de traitement.

ARTICLE 33.- AUTRES CONDITIONS

33.01 1.- Tout examen médical requis des salariés par l'Employeur, est aux frais de ce dernier. Ces frais comprennent les honoraires du médecin, à moins que ces honoraires ne soient défrayés par un régime d'assurance.

2.- Indemnité :

L'Employeur paie au salarié pour lequel il requiert un examen médical, son traitement, pendant le temps requis pour le déplacement et l'examen, s'il y a perte de traitement.

33.02 Caisse d'économie :

L'Employeur déduit sur la paie hebdomadaire du salarié qui lui a fourni une autorisation écrite et dûment datée, un montant égal à celui déterminé sur ladite autorisation, en vue du dépôt de ses épargnes à la Caisse d'Economie des Travailleurs de Portneuf. Ces montants ainsi perçus sont déposés par l'Employeur, au plus tard le septième (7ième) jour du mois suivant.

33.03 Stationnement :

Les salariés bénéficient gratuitement de l'usage du terrain de stationnement de l'Employeur situé près de l'établissement où travaillent les salariés. Ces terrains de stationnement sont entretenus par l'Employeur et munis d'un éclairage adéquat.

33.04 Prime de chef d'équipe :

Tout salarié, qui remplit la fonction de chef d'équipe, a droit à une prime horaire supplémentaire de quarante cents ($0.40).

33.05 Appendices - Lettres d'entente :

Les appendices "A", "B", "C", "D", les lettres d'entente "A", "B" ,"C" "D" et l'entente de retour au travail font partie intégrante de la convention.

ARTICLE 34.- DUREE DE LA CONVENTION

34.01 La convention est en vigueur à compter du vingt-et-un (21) mars 1983 au vingt (20) mars 1986.

34.02 A partir de l'expiration de la convention jusqu'à la signature d'une nouvelle convention collective, les dispositions de la convention demeurent en vigueur et sont appliquées sans préjudice à toute stipulation différente de la future convention collective, sous réserve de l'exercice des droits à la grève et au lock-out.

EN FOI DE QUOI, les parties contractantes ont apposé leur signature ci-dessous, sous leur nom corporatif, par l'entremise de leurs représentants dûment autorisés à signer.

PORTNEUF, ce 14 ième jour du mois de Octobre 1983.

34.02 (suite)

LA COMPAGNIE J. FORD LIMITEE	LE SYNDICAT NATIONAL DES TRAVAILLEURS DES PATES ET PAPIERS DE PORTNEUF STATION INC.
	Gaston Richard
	Jean Langlois
	Guy Lagueux
	Gaston Tessier
Témoin	Témoin
	Gilles Marcotte

APPENDICE "A"

COMMISSION DE RELATIONS OUVRIERES

RESOLUTION

Requérant : SYNDICAT NATIONAL DES TRAVAILLEURS DE LA PULPE ET DU PAPIER DE PORTNEUF STATION, INC.

Portneuf.

Mis en cause : J. FORD CO. LTD.

Portneuf Station.

Après s'être assurés du caractère représentatif de cette Association, les membres de la Commission de Relations Ouvrières de Québec décident d'émettre un certificat de reconnaissance en faveur du :

SYNDICAT NATIONAL DES TRAVAILLEURS DE LA PULPE ET DU PAPIER DE PORTNEUF STATION, INC.
Portneuf Station.

pour représenter tous les salariés à l'exception des employés de bureau et des employés temporaires, à l'emploi de :

J. FORD CO. LTD.
Portneuf Station.

aux fins de négocier avec celle-ci une convention collective de travail, le tout conformément aux dispositions de la Loi.

QUEBEC, le 6 juin 1944.

Le président.

Les commissaires.

PEB/mg.

COPIE CONFORME

APPENDICE "A"

COMMISSION DES RELATIONS DE TRAVAIL DU QUEBEC

Dossier : 192

Cas : 3119

R.P. : 2055

Le Syndicat National des Travailleurs des
Pâtes et Papiers de Portneuf Station,
Inc.,
155 est, Boul. Charest,
Québec 2.- Qué. REQUERANT

-et-

Le Syndicat National des Travailleurs de la
Pulpe et du Papier de Portneuf Station, Inc.,
Portneuf Station.- INTIME

-et-

J. Ford Co. Ltd.,
Portneuf Station,
Cté Portneuf, Qué. MIS EN CAUSE

DECISION

Quorum : M. Le Juge Pierre Décary, vice-président.
M. Marcel Forget, membre.
M. Eucher Corbeil, membre.

Vu la requête d'amendement au certificat d'accréditation émis le six (6) juin 1944, soumise par le requérant en date du sept (7) mai 1969 et reçue à la Commission le douze (12) du même mois, aux fins de changer le nom du Syndicat apparaissant audit certificat, par le suivant :

LE SYNDICAT NATIONAL DES TRAVAILLEURS DES PATES ET PAPIERS DE PORTNEUF STATION INC.

Vu la convention collective de travail déposée le vingt (20) mai 1969, pour valoir du premier (1er) mai 1969 au premier (1er) octobre 1971, intervenue entre J. Ford & Co. Limited -et- Le Syndicat National des Travailleurs des Pâtes et Papiers de Portneuf Station Inc., -et- La Fédération Nationale des Travailleurs des Pâtes et Papiers et de la Forêt Inc.

CONSIDERANT l'étude faite par la Commission.

PAR CES MOTIFS, la Commission après avoir délibéré :

FAIT DROIT à la requête du requérant, en changeant partout où il se trouve audit certificat, le nom du Syndicat National des Travailleurs de la Pulpe et du Papier de Portneuf Station, Inc., par le suivant :
LE SYNDICAT NATIONAL DES TRAVAILLEURS DES PATES ET PAPIERS DE PORTNEUF STATION INC.

QUEBEC, le 2 juin 1969.

Pour la Commission des Relations de
Travail du Québec.
Pierre Décary, j.c.p., vice-président.
Marcel Forget, membre.
Eucher Corbeil, membre.

/db.

COPIE CONFORME

APPENDICE "B"

TAUX DE SALAIRE

OCCUPATION	18-05-1983 (3.5%)	01-01-1984 (3%)	01-01-1985 (5.5%)	01-01-1986 (6%)
MACHINE NO : -1-				
Conducteur	(.37) $10.92	(.33) $11.25	(.62) $11.87	(.71) $12.58
Deuxième	(.36) $10.60	(.32) $10.92	(.60) $11.52	(.69) $12.21
Troisième	(.35) $10.49	(.31) $10.80	(.59) $11.39	(.68) $12.07
Quatrième	(.35) $10.27	(.31) $10.58	(.58) $11.16	(.67) $11.83
MACHINE NO : -4-				
Conducteur	(.37) $10.92	(.33) $11.25	(.62) $11.87	(.71) $12.58
Deuxième	(.36) $10.60	(.32) $10.92	(.60) $11.52	(.69) $12.21
Troisième	(.35) $10.49	(.31) $10.80	(.59) $11.39	(.68) $12.07
Quatrième	(.35) $10.27	(.31) $10.58	(.58) $11.16	(.67) $11.83
MACHINE NO : -5-				
Conducteur	(.37) $10.92	(.33) $11.25	(.62) $11.87	(.71) $12.58
Deuxième	(.36) $10.60	(.32) $10.92	(.60) $11.52	(.69) $12.21
Troisième	(.35) $10.49	(.31) $10.80	(.59) $11.39	(.68) $12.07

OCCUPATION	18-05-1983 (3.5%)	01-01-1984 (3%)	01-01-1985 (5.5%)	01-01-1986 (6%)
MACHINE NO : -6-				
Conducteur	(.37) $10.92	(.33) $11.25	(.62) $11.87	(.71) $12.58
Deuxième	(.36) $10.60	(.32) $10.92	(.60) $11.52	(.69) $12.21
Troisième	(.35) $10.49	(.31) $10.80	(.59) $11.39	(.68) $12.07
Quatrième	(.35) $10.27	(.31) $10.58	(.58) $11.16	(.67) $11.83
Service général	(.35) $10.27	(.31) $10.58	(.58) $11.16	(.67) $11.83
Contrôleur-Qualité	(.35) $10.40	(.31) $10.71	(.59) $11.30	(.68) $11.98
PREPARATION DES PATES				
MOULIN NO : -1- ET MACHINE -6-				
Gouverneur	(.36) $10.78	(.32) $11.10	(.61) $11.71	(.70) $12.41
Opérateur broyeur Mach. 4-5-6	(.35) $10.36	(.31) $10.67	(.59) $11.26	(.68) $11.94
Opérateur broyeur Mach. 1	(.35) $10.41	(.31) $10.72	(.59) $11.31	(.68) $11.99

OCCUPATION	18-05-1983 (3.5%)	01-01-1984 (3%)	01-01-1985 (5.5%)	01-01-1986 (6%)
SERVICES - MOULIN NO : -1-				
Contrôleur-Qualité	(.35) $10.40	(.31) $10.71	(.59) $11.30	(.68) $11.98
Commis	(.35) $10.40	(.31) $10.71	(.59) $11.30	(.68) $11.98
Opérateur-Camion Elév.	(.35) $10.23	(.31) $10.54	(.58) $11.12	(.67) $11.79
Service général	(.35) $10.27	(.31) $10.58	(.58) $11.16	(.67) $11.83
Mandrins	(.34) $10.02	(.30) $10.32	(.57) $10.89	(.65) $11.54
Emballage	(.34) $ 9.97	(.30) $10.27	(.56) $10.83	(.65) $11.48
Aide-Nettoyage	(.33) $ 9.85	(.30) $10.15	(.56) $10.71	(.64) $11.35
MACHINE NO : -2-				
Conducteur	(.37) $10.89	(.33) $11.22	(.62) $11.84	(.71) $12.55
Deuxième	(.36) $10.56	(.32) $10.88	(.60) $11.48	(.69) $12.17
Troisième	(.35) $10.45	(.31) $10.76	(.59) $11.35	(.68) $12.03
Quatrième	(.35) $10.24	(.31) $10.55	(.58) $11.13	(.67) $11.80

OCCUPATION	18-05-1983 (3.5%)	01-01-1984 (3%)	01-01-1985 (5.5%)	01-01-1986 (6%)
MOULIN NO : -2-				
Opérateur broyer	(.36) $10.56	(.32) $10.88	(.60) $11.48	(.69) $12.17
Opérateur broyeur papier	(.35) $10.27	(.31) $10.58	(.58) $11.16	(.67) $11.83
Opérateur copeaux	(.34) $10.13	(.30) $10.43	(.57) $11.00	(.66) $11.66
SERVICES - MOULIN NO : -2-				
Contrôleur - Relève	(.38) $11.13	(.33) $11.46	(.63) $12.09	(.73) $12.82
Commis-expéditeur	(.36) $10.55	(.32) $10.87	(.60) $11.47	(.69) $12.16
Relève & Service Gén.	(.35) $10.24	(.31) $10.55	(.58) $11.13	(.67) $11.80
TRANSFORMATION - FINISSAGE				
Chef opérateur	(.35) $10.27	(.31) $10.58	(.58) $11.16	(.67) $11.83
Opérateur - Cameron 18	(.35) $10.26	(.31) $10.57	(.58) $11.15	(.67) $11.82
Opérateur - Calandres	(.35) $10.26	(.31) $10.57	(.58) $11.15	(.67) $11.82
Opérateur - Cameron	(.34) $10.12	(.30) $10.42	(.57) $10.99	(.66) $11.65

OCCUPATION	18-05-1983 (3.5%)	01-01-1984 (3%)	01-01-1985 (5.5%)	01-01-1986 (6%)
TRANSFORMATION - FINISSAGE (suite)				
Opérateur - Hamblett	(.34) $10.15	(.30) $10.45	(.57) $11.02	(.66) $11.68
Opérateur - Beck	(.34) $10.15	(.30) $10.45	(.57) $11.02	(.66) $11.68
Opérateur de serviettes de table	(.34) $ 9.97	(.30) $10.27	(.56) $10.83	(.65) $11.48
Opérateur - Papier ciré	(.34) $ 9.99	(.30) $10.29	(.57) $10.86	(.65) $11.51
Opérateur - Imprimerie	(.34) $ 9.97	(.30) $10.27	(.56) $10.83	(.65) $11.48
Opérateur - Papier hygiénique	(.34) $ 9.97	(.30) $10.27	(.56) $10.83	(.65) $11.48
Opérateur - Tubes	(.34) $ 9.97	(.30) $10.27	(.56) $10.83	(.65) $11.48
Opérateur - Bobineuse-Calandres	(.34) $10.02	(.30) $10.32	(.57) $10.89	(.65) $11.54
Opérateur - Jagenberg	(.34) $ 9.97	(.30) $10.27	(.56) $10.83	(.65) $11.48
Commis-Prod. & Inventaire	(.35) $10.40	(.31) $10.71	(.59) $11.30	(.68) $11.98
Opérateur-Camion Elév.	(.34) $10.05	(.30) $10.35	(.57) $10.92	(.66) $11.58
Manutention-Finissage	(.34) $ 9.97	(.30) $10.27	(.56) $10.83	(.65) $11.48
Aide Opér.-Hamblett & Beck	(.34) $ 9.97	(.30) $10.27	(.56) $10.83	(.65) $11.48
Aide ou Journalier	(.33) $ 9.85	(.30) $10.15	(.56) $10.71	(.64) $11.35

OCCUPATION	18-05-1983 (3.5%)	01-01-1984 (3%)	01-01-1985 (5.5%)	01-01-1986 (6%)
TRANSFORMATION - FINISSAGE (suite)				
Emballage - chef	(.32) $ 9.35	(.28) $ 9.63	(.53) $10.16	(.61) $10.77
- 5 ans de service	(.31) $ 9.07	(.27) $ 9.34	(.51) $ 9.85	(.59) $10.44
- 2 à 5 ans de service	(.30) $ 8.91	(.27) $ 9.18	(.50) $ 9.68	(.58) $10.26
- moins de 2 ans	(.30) $ 8.82	(.26) $ 9.08	(.50) $ 9.58	(.57) $10.15
CONSTRUCTION & ENTRETIEN				
HOMMES DE METIER				
Stagiaire ou apprenti				
- Premiers 6 mois	(.34) $ 9.97	(.30) $10.27	(.56) $10.83	(.65) $11.48
- 12 mois suivants	(.34) $10.14	(.30) $10.44	(.57) $11.01	(.66) $11.67
- 12 mois suivants	(.35) $10.29	(.31) $10.60	(.58) $11.18	(.67) $11.85
- Après 30 mois	(.35) $10.29	(.31) $10.60	(.58) $11.18	(.67) $11.85
Classe C	(.35) $10.46	(.31) $10.77	(.59) $11.36	(.68) $12.04
B	(.36) $10.77	(.32) $11.09	(.61) $11.70	(.70) $12.40
A	(.38) $11.30	(.34) $11.64	(.64) $12.28	(.74) $13.02

OCCUPATION	18-05-1983 (3.5%)	01-01-1984 (3%)	01-01-1985 (5.5%)	01-01-1986 (6%)
COUR ET EXPEDITION				
Conducteur-camion	(.34) $10.05	(.30) $10.35	(.57) $10.92	(.66) $11.58
Conducteur-Camion Elév.	(.34) $10.05	(.30) $10.35	(.57) $10.92	(.66) $11.58
Opérateur de palan - M2	(.34) $10.05	(.30) $10.35	(.57) $10.92	(.66) $11.58
Expéditeur	(.36) $10.55	(.32) $10.87	(.60) $11.47	(.69) $12.16
Aide	(.33) $ 9.85	(.30) $10.15	(.56) $10.71	(.64) $11.35
BOUILLOIRES				
Mécanicien machine fixe				
Classe 1	(.39) $11.42	(.34) $11.76	(.65) $12.41	(.74) $13.15
2	(.37) $11.07	(.33) $11.40	(.63) $12.03	(.72) $12.75
3	(.37) $10.90	(.33) $11.23	(.62) $11.85	(.71) $12.56
4	(.36) $10.73	(.32) $11.05	(.61) $11.66	(.70) $12.36

APPENDICE "C"

INDEXATION DES TAUX DE SALAIRE EFFECTIF

1.01 Pour tenir compte de l'augmentation du coût de la vie, l'Employeur ajuste, le cas échéant, le taux de salaire effectif selon la formule d'indexation prévue ci-dessous.

1.02 La formule est basée sur l'augmentation de l'indice des prix à la consommation pour le Canada publié par Statistique Canada - 1961 = 100-.

1.03 Période 1982 - 1983 :

Si l'indice des prix à la consommation de novembre 1983 est supérieur de plus de huit pour cent (8%) à celui de novembre 1982, l'augmentation du taux de salaire effectif prévue pour le premier (1er) janvier 1984 est augmentée de ce surplus supérieur à huit pour cent (8%).

1.04 Période 1983 - 1984 :

Si l'indice des prix à la consommation de novembre 1984 est supérieur de plus de sept pour cent (7%) à celui de novembre 1983, l'augmentation du taux de salaire effectif prévue pour le premier (1er) janvier 1985 est augmentée de ce surplus supérieur à sept pour cent (7%).

1.05 Période 1984 - 1985 :

Si l'indice des prix à la consommation de novembre 1985 est supérieur de plus de sept pour cent (7%) à celui de novembre 1984, l'augmentation du taux de salaire effectif prévue pour le premier (1er) janvier 1986 est augmentée de ce surplus supérieur à sept pour cent (7%).

LETTRE D'ENTENTE "A"

ENTRE : LA COMPAGNIE J. FORD LIMITEE

ET : LE SYNDICAT NATIONAL DES TRAVAILLEURS DES PATES ET PAPIERS DE PORTNEUF STATION INC.

Les parties à la présente entente conviennent de ce qui suit :

I.- Prise du congé annuel payé des salariés affectés aux opérations à six (6) jours :

a.- Les salariés affectés aux opérations à six (6) jours peuvent prendre une (1) ou plusieurs semaine (s) de leur congé annuel payé, pendant leurs congés périodiques.

b.- Les salariés qui s'autorisent de cette disposition, ne peuvent exiger l'application des dispositions relatives au temps supplémentaire.

c.- Cette entente exclut les congés mobiles qui ne peuvent être chômés un jour de congé périodique.

d.- Lorsqu'un salarié prend une (1) ou plusieurs semaine (s) de son congé annuel payé, au cours de congés périodiques, la rémunération afférente à un tel congé annuel payé ne peut être ajoutée au salaire annuel du salarié, pour les fins de calcul de la rémunération du congé annuel payé.

II.- Emballage aux machines à papier :

L'emballage des produits des machines à papier est fait dans la mesure du possible, par les salariés affectés à ces machines. L'Employeur fournit l'aide additionnelle nécessaire s'il y a lieu.

L'Employeur ajoute un aide aux salariés de la machine no: -4-, lorsque ceux-ci enveloppent les rouleaux de vingt-quatre pouces (24") ou moins de diamètre.

APPENDICE "D"

HEURES REGULIERES DE TRAVAIL DES MECANICIENS DE MACHINES FIXES

Salarié	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S
A			20:00h à 08:00h	20:00h à 08:00h			08:00h à 20:00h	08:00h à 20:00h	08:00h à 20:00h			20:00h à 08:00h	20:00h à 08:00h	
B			08:00h à 20:00h	08:00h à 20:00h			20:00h à 08:00h	20:00h à 08:00h	20:00h à 08:00h			08:00h à 20:00h	08:00h à 20:00h	
C	20:00h à 08:00h	20:00h à 08:00h			08:00h à 20:00h	08:00h à 20:00h				20:00h à 08:00h	20:00h à 08:00h			08:00h à 20:00h
D	08:00h à 20:00h	08:00h à 20:00h			20:00h à 08:00h	20:00h à 08:00h				08:00h à 20:00h	08:00h à 20:00h			20:00h à 08:00h

HEURES REGULIERES DE TRAVAIL DES MECANICIENS DE MACHINES FIXES (suite)

Salarié	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S
A			08:00h à 20:00h	08:00h à 20:00h			20:00h à 08:00h	20:00h à 08:00h	20:00h à 08:00h			08:00h à 20:00h	08:00h à 20:00h	
B			20:00h à 08:00h	20:00h à 08:00h			08:00h à 20:00h	08:00h à 20:00h	08:00h à 20:00h			20:00h à 08:00h	20:00h à 08:00h	
C	08:00h à 20:00h	08:00h à 20:00h			20:00h à 08:00h	20:00h à 08:00h				08:00h à 20:00h	08:00h à 20:00h			20:00h à 08:00h
D	20:00h à 08:00h	20:00h à 08:00h			08:00h à 20:00h	08:00h à 20:00h				20:00h à 08:00h	20:00h à 08:00h			08:00h à 20:00h

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé la présente lettre d'entente "A", ce 17ième jour du mois de octobre 1983.

LA COMPAGNIE J. FORD LIMITEE

Témoin

LE SYNDICAT NATIONAL DES TRAVAILLEURS DES PATES ET PAPIERS DE PORTNEUF STATION INC.

Témoin

LETTRE D'ENTENTE "B"

ENTRE : LA COMPAGNIE J. FORD LIMITEE

ET : LE SYNDICAT NATIONAL DES TRAVAILLEURS DES PATES ET PAIERS DE PORTNEUF STATION INC.

Les parties à la présente entente conviennent de ce qui suit :

I.- Définition : Mécanicien de machine fixe qualifié :

Cette expression désigne un mécanicien de machine fixe au sens de la Loi des Mécaniciens de Machine Fixe, pour opérer les bouilloires du département -44-.

II.- Composition de l'équipe des mécaniciens de machine fixe :

a.- L'équipe des mécaniciens de machine fixe est constituée de cinq (5) mécaniciens de machine fixe qualifiés, sauf dans les cas d'entraînement d'un nouveau mécanicien de machine fixe qualifié ou en l'absence d'un mécanicien de machine fixe qualifié de l'équipe.

b.- Le mécanicien de machine fixe qui a le plus d'ancienneté, a la préférence d'emploi de jour; il accomplit les fonctions qui lui sont assignées par le contremaître des mécaniciens de machine fixe à l'intérieur de sa juridiction.

c.- En l'absence d'un mécanicien de machine fixe qualifié de l'équipe, le mécanicien de machine fixe qualifié assigné de jour remplace sur les factions comme un mécanicien de machine fixe qualifié régulier.

d.- Ce mécanicien de machine fixe qualifié assigné de jour, remplace aussi le contremaître en son absence.

II.- (suite)

e.- Le mécanicien de machine fixe qui remplace simultanément le contremaître et un mécanicien de machine fixe, rédige les rapports normalement remplis par le contremaître pendant ses heures régulières de travail. Il reçoit pour ce travail l'équivalent de deux (2) heures de travail en temps supplémentaire rémunérées au taux de salaire effectif.

III.- Nouveau mécanicien de machine fixe qualifié sur l'équipe :

a.- Le nouveau mécanicien de machine fixe doit être un mécanicien de machine fixe qualifié suivant la classe exigée pour les établissements de l'Employeur, tel que stipulé par la loi.

b.- Lorsqu'un nouveau mécanicien de machine fixe qualifié est embauché, il subit une période d'entraînement plus ou moins longue, dépendant de ses aptitudes à accomplir normalement le travail. Cette période peut s'étaler sur une durée d'un (1) mois. Pendant cette période, il travaille avec un mécanicien de machine fixe qualifié.

IV.- a.- Définition : Apprenti :

Ce terme désigne un mécanicien de machine fixe qui n'est pas qualifié au sens de la loi pour opérer les bouilloires du département -44-. Il travaille avec l'équipe des mécaniciens de machine fixe pour se qualifier selon la loi en vue d'opérer les bouilloires du département -44-. Quand il est qualifié, il peut, à ce titre, remplacer un mécanicien de machine fixe de l'équipe quand l'équipe n'est pas au complet.

b.- Tâches d'un apprenti :

L'apprenti travaille avec un mécanicien de machine fixe qualifié dans le département des bouilloires (-44-). Il remplit les fonctions qui lui sont assignées par le contremaître des mécaniciens de machine fixe à l'intérieur de sa juridiction. Il ne peut pas

IV.- b.- (suite)

remplacer un mécanicien de machine fixe qualifié absent, le tout en conformité avec la loi.

V.- Autres conditions :

a.- Lorsque l'équipe des mécaniciens de machine fixe est au complet, c'est-à-dire au nombre de cinq (5) mécaniciens de machine fixe qualifiés, ces derniers sont réputés être disponibles pour remplacer un mécanicien de machine fixe absent pour maladie, lors des jours de congé, ou pour toute autre absence prévue par la convention, à moins que le mécanicien appelé à remplacer ne le puisse parce qu'il aurait travaillé pendant sa journée de travail ou dans le cas où le mécanicien de machine fixe assigné de jour remplace déjà un mécanicien ou le contremaître.

b.- Dans le département des bouilloires (-44-), un (1) seul mécanicien de machine fixe peut s'absenter à la fois pour prendre son congé annuel payé; la semaine du congé annuel payé s'étale du dimanche au samedi.

c.- Les heures régulières de travail :

i.- Les heures régulières de travail des mécaniciens de machine fixe apparaissent à l'appendice "D".

ii.- La journée régulière de travail du mécanicien de machine fixe débute à huit heures (8:00h) jusqu'à vingt heures (20:00h) ou à vingt heures (20:00h) jusqu'à huit heures (8:00h), selon l'appendice "D".

iii.- Les heures de travail exécutées au cours de cette journée régulière de travail, du lundi au samedi inclusivement, sont rémunérées au taux de salaire effectif.

V.-c)iii) (suite)

Celles exécutées le dimanche au cours de cette même journée régulière de travail sont rémunérées au taux de salaire effectif majoré de cinquante pour cent (50%).

VI.- Bouilloires électriques :

Nonobstant ce qui précède :

a.- Advenant l'installation d'une bouilloire électrique l'opération des bouilloires au mazout sera réduite et la surveillance requise sera modifiée.

b.- Les cinq (5) mécaniciens de machine fixe présentement en service conserveront leur emploi, mais leur cédule de travail sera ajustée, conformément à l'article -16-.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signée la présente lettre d'entente "B", ce 19ième jour du mois de...octobre.....1983.

LA COMPAGNIE J. FORD LIMITEE

Témoin

LE SYNDICAT NATIONAL DES TRAVAILLEURS DES PATES ET PAPIERS DE PORTNEUF STATION INC.

Témoin

LETTRE D'ENTENTE "C"

ENTRE : LA COMPAGNIE J. FORD LIMITEE

ET : LE SYNDICAT NATIONAL DES TRAVAILLEURS DES PATES ET PAPIERS DE PORTNEUF STATION INC.

Compte tenu de l'incapacité physique reconnue de Monsieur Michel Roberge, les parties prolongent l'entente intervenue entre elles le vingt-six (26) février 1979, à savoir :

I.- L'Employeur maintient un deuxième (2ième) poste de "Nettoyeur" au département du "Nettoyage - Moulin No : -1-". Ce poste est créé spécifiquement pour Monsieur Michel Roberge.

II.- Ce poste est attitré à Monsieur Michel Roberge en vertu du sous-paragraphe -14.05-16) "Incapacité physique" de la convention collective de travail liant les parties. Pour les fins d'ancienneté, Monsieur Michel Roberge appartient à ce département.

III.- L'opportunité de maintenir ce poste de deuxième (2ième) nettoyeur peut être révisée par l'Employeur dans les cas suivants : une vacance dans le département No: -10-, une réduction majeure de la main-d'oeuvre dans l'usine ou au départ de Monsieur Michel Roberge.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé la présente lettre d'entente "C", ce 19.ième jour du mois de..Octobre.1983.

LA COMPAGNIE J. FORD LIMITEE

Témoin

LE SYNDICAT NATIONAL DES TRAVAILLEURS DES PATES ET PAPIERS DE PORTNEUF STATION INC.

Témoin

LETTRE D'ENTENTE "D"

ENTRE : LA COMPAGNIE J. FORD LIMITEE

ET : LE SYNDICAT NATIONAL DES TRAVAILLEURS DES PATES ET PAPIERS DE PORTNEUF STATION INC.

Les parties à la présente entente conviennent de ce qui suit :

Les salariés dont les noms suivent, conservent seulement leur ancienneté pour une période additionnelle de douze (12) mois.

- BARIL, Michel
- BEAULIEU, Benoît
- BELLEAU, Guy
- BELLEAU, Robert G.
- BOUCHER, Michel
- FRECHETTE, Alain
- GALARNEAU, Pierre
- GRANDBOIS, Benoît
- LANGLAIS, Daniel
- LANGLOIS, Gilles
- MARCOTTE, Jean-Luc
- MARTIN, André
- PROULX, Gilles
- SAVARD, Alain

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé la présente lettre d'entente "D", ce 1..ième jour du mois de Septembre 1983.

lu 19 oct 83

LA COMPAGNIE J. FORD LIMITEE

LE SYNDICAT NATIONAL DES TRAVAILLEURS DES PATES ET PAPIERS DE PORTNEUF STATION INC.

Témoin

Témoin

ENTENTE DE RETOUR AU TRAVAIL

ENTRE : LA COMPAGNIE J. FORD LIMITEE
Corporation légalement constituée,
ayant son siège social à :
Portneuf Station
Portneuf, Qué.

Ci-après appelée :

"L'EMPLOYEUR"

PARTIE DE PREMIERE (1ERE) PART

ET : SYNDICAT NATIONAL DES TRAVAILLEURS DES PATES
ET PAPIER DE PORTNEUF STATION INC.
Association de salariés accréditée
ayant son siège social à :
Portneuf Station
Portneuf, Qué.

Ci-après appelée :

"LE SYNDICAT"

PARTIE DE SECONDE PART

****

Les parties conviennent de ce qui suit :

1.- Tous les salariés qui étaient à l'emploi de la Compagnie J. Ford limitée, le seize (16) mars 1983, sont rappelés au travail par ordre d'ancienneté départementale, au fur et à mesure de la reprise normale des opérations, et ils ne sont pas sujets à déplacement pour une période de trente (30) jours

de la signature de la présente entente.

2.- Les salariés doivent reprendre leur travail à la date pour laquelle ils sont rappelés sauf s'ils en sont incapables pour cause de maladie ou d'absence, dans le cas de salariés éloignés de la région; dans ce cas d'absence les salariés doivent reprendre le travail dans un délai de sept (7) jours ouvrables de la présente entente.

3.- Sous réserve des dispositions stipulées aux paragraphes -1-, -2- de la présente entente, tous les salariés à l'emploi de la partie de première (1ère) part le seize (16) mars 1983 conservent tous leurs droits comme s'il n'y avait pas eu cessation du travail.

4.- Les parties à la présente entente reconnaissent que les présentes négociations, incluant l'arrêt de travail débutant le dix-sept (17) mars 1983, n'ont donné lieu à aucun incident qui justifierait une quelconque poursuite par les parties, que ce soit une réclamation, une mesure disciplinaire, une procédure judiciaire ou quelque action que ce soit devant toute cour ou tribunal et les parties s'engagent à se comporter en conséquence.

5.- La partie de seconde part s'engage à recommander à ses membres le retour au travail selon les termes de la présente entente.

6.- Toute partie à la présente entente peut soumettre à l'autre partie, toute plainte qui naît de l'application des dispositions de la présente entente, au moyen d'un avis écrit qu'elle lui fait parvenir dans les quinze (15) jours ouvrables de la naissance ou de la connaissance des événements qui en donnent lieu.

7.- Les dispositions relatives à l'arbitrage stipulées à l'article -12- de la convention collective de travail en vigueur à partir du vingt-et-un (21) mars 1983 s'appliquent.

EN FOI DE QUOI, les parties contractantes ont apposé leur signature ci-dessous sous leur nom corporatif, par l'entremise de leurs représentants dûment autorisés à signer.

PORTNEUF, ce dix-huitième (18ième) jour du mois de mai 1983.

LA COMPAGNIE J. FORD LIMITEE	SYNDICAT NATIONAL DES TRAVAILLEURS DES PATES ET PAPIER DE PORTNEUF STATION INC.
_____	Adrien Dufresne
_____	Réjean Longpré
_____	Guy Paquin
_____	Vice-Trésorier
_____	_____
_____	_____
_____	_____