

No.

20622-26

NOM

Donatus St. Felicis Ave.

Dir. Sciurus.

CONVENTION COLLECTIVE  
DE TRAVAIL

ENTRE

DONOHUE ST-FELICIEN INC.,  
Secteur St-Thomas,  
Division Scieries

Ci-après appelé: "L'EMPLOYEUR"

ET



LE SYNDICAT CANADIEN DES TRAVAILLEURS  
DU PAPIER,  
Secteur St-Thomas,  
Local 1496,

82 MAR 17 10 08

Ci-après appelé: "LE SYNDICAT"

ATTESTE QUE LES PARTIES AUX PRESENTES  
CONVIENNENT DE CE QUI SUIT:

*Q AD*

TABLE DES MATIERES

<u>ARTICLE</u>	<u>DEFINITIONS</u>	<u>PAGE</u>
1.00	BUT DE LA CONVENTION	
2.00	RECOUVREMENT ET JURIDICTION	
3.00	DROITS DE GERANCE	
4.00	INTERDICTION DE GREVE ET DE "LOCK-OUT"	
5.00	SECURITE SYNDICALE	
6.00	ACTIVITES SYNDICALES	
7.00	ANCIENNETE	
8.00	APPLICATION DU DROIT D'ANCIENNETE	
9.00	SALAIRE	
10.00	PAIE	
11.00	HEURES REGULIERES DE TRAVAIL	
12.00	TRAVAIL SUPPLEMENTAIRE	
13.00	COMITE MIXTE	
14.00	JOURS FERIES ET PAYES	
15.00	CONGES SPECIAUX	
16.00	CONGES SANS SOLDE	
17.00	CONGES MOBILES	
21.00	MESURES DISCIPLINAIRES	
22.00	DOSSIER DU SALARIE	
23.00	QUALITE DE VIE AU TRAVAIL	
24.00	PROCEDURE DE REGLEMENT DE GRIEFS	
25.00	ARBITRAGE	
26.00	CHANGEMENTS TECHNOLOGIQUES	
27.00	CAISSE D'ECONOMIE	
28.00	DUREE DE LA CONVENTION	

QAD

TABLE DES MATIERES


<u>ARTICLE</u>	<u>DEFINITION</u>	<u>PAGE</u>
ANNEXE "A"	SALAIRES USINE DE SCIAGE	
ANNEXE "B"	SALAIRES USINE DE RABOTAGE	
ANNEXE "C"	ANNEXE GENERALE	
ANNEXE "D"	HORAIRES DE TRAVAIL	
ANNEXE "E"	GUIDE DE CLASSIFICATION	
	LETTRE D'ENTENTE	
	LETTRE D'ENTENTE (GUIDE DE CLASSI- FICATION DES HOMMES DE METIER)	
	LETTRE D'ENTENTE HORS CONVENTION (HORS-BAREME)	

-----

*R* AD

ARTICLE 1.00 BUT DE LA CONVENTION:

- 1.01 La convention est conclue dans l'intérêt mutuel de l'Employeur et de ses salariés représentés par le Syndicat.
- 1.02 Les parties à la convention s'engagent à assurer par un effort concerté:
- a) la bonne entente entre les parties;
  - b) la sécurité et le bien-être des salariés;
  - c) l'économie d'exploitation;
  - d) la qualité et la quantité des produits fabriqués;
  - e) la protection de la propriété.
- 1.03 L'Employeur et le Syndicat conviennent de faire tous les efforts possibles pour permettre que les principes de cette convention soient observés par les parties.
- 1.04 Le Syndicat Canadien des Travailleurs du Papier étant partie de la Convention, il en garantit l'exécution.


 AD

ARTICLE 2.00 RECOUVREMENT ET JURIDICTION

2.01 Conformément aux termes de la décision du Service du Droit d'Association du Ministère du Travail, rendue le quinze (15) juillet 1981, l'Employeur reconnaît le Syndicat comme le seul représentant collectif de tous ses salariés au sens du Code du Travail, à l'exclusion des employés de bureau et des salariés travaillant aux opérations forestières.

2.02 Les employés cadres n'accomplissent pas le travail normalement exécuté par les salariés membres de l'unité de négociation, sauf:

- a) dans les cas d'urgence ou pour les fins d'entraînement;
- b) dans le cas où un contremaître est le seul compétent pour effectuer un travail qui ne justifie pas l'embauche d'un salarié à plein temps; dans les cas où les contremaîtres effectuent actuellement le travail, tel que le travail aux bouilloires et l'ajustement et l'entretien du système électronique.

 AD

ARTICLE 3.00 DROITS DE GERANCE:


3.01            Sous réserve des dispositions de la convention,  
le Syndicat reconnaît que tous les pouvoirs  
habituels de direction sont réservés et conférés  
à l'Employeur.

*R AD*

ARTICLE 4.00 INTERDICTION DE GREVE ET DE LOCK-OUT:

4.01

Toute grève et "lock-out" sont prohibés pendant la durée de la convention. Le présent article n'a pas pour effet d'empêcher une interruption de travail qui ne constitue pas une grève ou un "lock-out".

 AD

ARTICLE 5.00      SECURITE SYNDICALE:

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

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


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

5.02            a) Exigibilité:

La cotisation régulière du Syndicat ou une somme équivalente est exigible comme condition d'emploi de tout salarié de l'Employeur travaillant au moins huit (8) heures dans une (1) semaine.

b) Déduction:

A chaque semaine, jusqu'à concurrence d'un maximum de quatre (4) semaines par mois, l'Employeur déduit de la paie de tout salarié, le montant de la cotisation syndicale ou une somme équivalente, à l'exclusion du droit d'entrée tel que l'établit une résolution du Syndicat dont une copie certifiée conforme doit être remise à l'Employeur.

 AD


ARTICLE 5.00      SECURITE SYNDICALE (SUITE)

(5.02)

Toutefois, la Compagnie accepte d'effectuer un réajustement nécessaire pour qu'un salarié qui a travaillé quarante (40) heures dans un mois paie au moins l'équivalent de deux (2) heures de salaire pour le mois où il a travaillé ces quarante (40) heures. L'Employeur accepte également de rembourser le montant déduit s'il n'a pas travaillé ces mêmes quarante (40) heures dans un mois.

c) Remise:

Dans les dix (10) premiers jours de chaque mois, l'Employeur fait remise au trésorier du Syndicat des sommes perçues au cours du mois précédent avec une liste en quatre (4) exemplaires des salariés pour lesquels la déduction a été faite, en indiquant leur nom, leur numéro matricule et le montant déduit au cours du mois.

 AD


ARTICLE 6.00      ACTIVITES SYNDICALES:

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

6.02                    L'Employeur accorde, sur demande du Syndicat, un congé sans solde à au plus trois (3) salariés à la fois, ne faisant pas partie de la même équipe de travail, dont au plus un (1) par classification, à moins de permission de l'Employeur, pour participer à des activités syndicales légitimes. Le Syndicat doit formuler sa demande au moins quarante-huit (48) heures à l'avance, à défaut de quoi, l'Employeur ne peut être tenu de libérer le salarié qu'en autant que cela ne nuise pas à la bonne marche des opérations. Les absences ainsi permises ne doivent pas dépasser deux (2) semaines consécutives et les salariés continuent d'accumuler leur ancienneté.

6.03                    Affichage:

Des tableaux fournis par l'Employeur sont placés à des endroits convenables dans l'usine pour afficher les convocations d'assemblées et l'information syndicale.

 AD

ARTICLE 7.00 ANCIENNETE:


7.01

- a) L'ancienneté signifie la durée d'emploi d'un salarié pour l'Employeur depuis la date de son embauche, sujet aux dispositions du présent article.

L'ancienneté est constituée de l'ancienneté reconnue à l'annexe "F" et des jours travaillés par le salarié ou accumulés après cette date suivant les dispositions du présent article.

Une année d'ancienneté est constituée de deux cent soixante (260) jours travaillés ou accumulés. Un salarié ne peut accumuler plus de cinq (5) jours d'ancienneté par semaine de calendrier.

- b) Tout salarié, pour acquérir le droit d'ancienneté, doit compléter une période d'essai de trente (30) jours de travail au cours d'une période de quarante-cinq (45) jours ouvrables. Les gardiens de fin de semaine, pour acquérir le droit d'ancienneté, doivent compléter une période d'essai de trente (30) jours de travail au cours d'une période de cent vingt (120) jours de calendrier. Une fois qu'il a complété cette période d'essai, tout salarié devient régulier et son ancienneté est calculée rétroactivement à la date de son embauche.

 AD

ARTICLE 7.00 ANCIENNETE (SUITE):

(7.01)

- c) Pendant sa période d'essai, un salarié est uniquement régi par les dispositions de la convention relative aux salaires et conditions monétaires et par celles qui les couvrent de façon spécifique.
- d) De plus, les étudiants embauchés dans la période comprise entre le quinze (15) mai et le premier (1er) septembre sont considérés comme des salariés temporaires à l'essai et n'acquièrent pas d'ancienneté.


Si un étudiant désire demeurer à l'emploi de l'Employeur après le premier (1er) septembre et que l'Employeur l'embauche, il débute alors la période d'essai de trente (30) jours prévue à l'article 7.01b) et, s'il devient salarié régulier, son ancienneté rétroagit au début de sa période d'essai.

7.02

Accumulation:

L'ancienneté est aussi accumulée dans les cas suivants:

1. les vacances et les congés payés prévus à la convention;
2. un congé pour raisons personnelles prévu au paragraphe 16.02 jusqu'à concurrence de trente (30) jours;
3. absence pour maladie ou accident non occupationnel jusqu'à cinquante-deux (52) semaines;

 AD

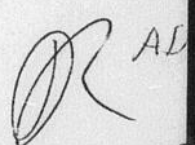
ARTICLE 7.00 ANCIENNETE (SUITE)

- (7.02)
4. absence pour accident de travail survenu chez l'Employeur et reconnu par la C.S.S.T.;
  5. lors d'une mise à pied jusqu'à concurrence de douze (12) semaines pour les salariés de deux (2) ans et moins d'ancienneté; et cinquante-deux (52) semaines pour les salariés de deux (2) ans et plus d'ancienneté;
  6. absence pour activités syndicales jusqu'à concurrence de douze (12) mois;
  7. affectation à une occupation exclue de l'unité de négociation jusqu'à concurrence de douze (12) mois;
  8. les congés autorisés pour fins d'entraînement ou d'études jusqu'à concurrence de douze (12) mois;
  9. absence due à une suspension.

7.03

L'ancienneté du salarié régulier prend fin dans les cas suivants:

1. congédiement pour cause;
2. démission volontaire;
3. défaut de donner suite à un avis de rappel dans le délai et selon les modalités prévues à la convention;
4. mise à pied de plus de vingt-quatre (24) mois;
5. affectation à une occupation exclue de l'unité de négociation pour une période de plus de

 AD

ARTICLE 7.00 ANCIENNETE (SUITE)

(7.03)

5. douze (12) mois. Tout salarié promu ou assigné à une occupation exclue de l'unité de négociation cesse par le fait même et immédiatement d'être régi par la présente convention et ce, pour la durée de son assignation ou sa promotion, sauf pour ce qui a trait à l'accumulation et au maintien de son ancienneté.
6. absence pour maladie ou accident non occupational pour une durée de plus de trente-six (36) mois.


7.04

Liste d'ancienneté:

L'Employeur envoie au Syndicat par la poste, deux (2) fois par année, soit au mois de janvier et au mois de juillet de chaque année, une mise à date de la liste d'ancienneté par département. Cette liste comprend par ordre d'ancienneté, le nom du salarié, son occupation, son adresse, son numéro de téléphone et le nombre de jours compilés pour son ancienneté générale et pour son ancienneté départementale au moment de la mise en vigueur des échelles de promotion. L'ancienneté départementale de chaque salarié est égale à son ancienneté générale. Par la suite, l'ancienneté départementale d'un salarié est compilée d'après les jours travaillés ou alloués dans le département.

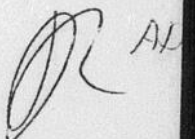
7.05

La liste d'ancienneté est affichée au tableau d'affichage du département concerné pour une période de trente (30) jours à compter de la

 AD

ARTICLE 7.00 ANCIENNETE (SUITE): ANCIENNETE

(7.05) date de son affichage. Durant cette période, le Syndicat peut faire à son sujet les représentations qui s'imposent. Ce délai écoulé, la liste est considérée comme définitive et utilisée jusqu'aux mois de juin et décembre suivant le cas.



ARTICLE 8.00      APPLICATION DU DROIT D'ANCIENNETE:

8.01                    Pour les fins d'application du droit d'ancienneté, les parties reconnaissent deux (2) départements:

1. usine de sciage;
2. usine de rabotage et cour à bois.

Les salariés qui ne font pas partie d'un département et occupant des fonctions mentionnées dans le groupe "général" à l'annexe "C" constituent un groupe distinct, sans échelle de progression

- 8.02
- a) Est considéré comme mouvement de main-d'oeuvre, une promotion, une rétrogradation, une mutation, une mise à pied, ou un rappel au travail.
  - b) Sujet aux dispositions du présent article, lorsqu'il y a lieu d'effectuer un mouvement de main-d'oeuvre, l'Employeur doit accorder la préférence au salarié ayant le plus d'ancienneté à l'intérieur du département, suivant l'échelle de progression pourvu qu'il soit en mesure de remplir les exigences normales de la tâche.
  - c) Un salarié promu ou muté a droit à une période d'essai maximum de trente (30) jours pour établir qu'il est capable de remplir l'occupation à la satisfaction objective de l'Employeur, à défaut de quoi, il est réintégré dans son ancienne occupation sans que ses droits d'ancienneté en soient affectés.

*OR AD*

ARTICLE 8.00 APPLICATION DU DROIT D'ANCIENNETE (SUITE)

(8.02) Pendant la période d'essai, le salarié peut réintégrer son ancienne occupation.

d) Pendant cette période d'essai, le poste qu'il détenait antérieurement ne peut être considéré comme vacant.

8.03 L'Employeur peut remplir ce poste par un salarié de la même équipe, sélectionné à l'avance et entraîné.

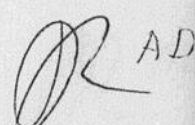
8.04 a) L'affichage se fait soit pour faire une présélection, ou pour combler un poste vacant ou nouveau de l'annexe générale, ou un poste vacant ou nouveau dans une échelle de progression (autre qu'un poste non présélectionné) qui ne peut être comblé par un salarié de l'échelle de progression.

b) L'Employeur donne avis sur les tableaux prévus à cette fin pendant cinq (5) jours ouvrables.

8.05 Rétrogradation, réintégration, rappel:

a) Rétrogradation ou réintégration:

Lorsqu'il y a lieu de réduire le nombre de salariés ou d'éliminer une occupation dans une échelle de progression, on procède selon le paragraphe 8.02b) jusqu'à mise à pied.

 AD

ARTICLE 8.00 APPLICATION DU DROIT D'ANCIENNETE (SUITE):

(8.05) b) Un salarié classifié qui rétrograde dans une échelle de progression ou qui est mis à pied est, de préférence, réintégré dans l'occupation antérieurement occupée dans l'échelle de progression, dès que le service d'un salarié est requis à cette occupation.

c) Rappel:

Le rappel d'un salarié se fait dans l'ordre inverse des mises à pied, c'est-à-dire le dernier mis à pied est le premier rappelé.

8.06

- a) A l'intérieur du département, un salarié mis à pied dans une échelle de progression peut faire valoir, à compter du lundi suivant sa mise à pied, son droit d'ancienneté à l'égard d'un salarié ayant moins d'ancienneté que lui et occupant un poste non présélectionné dans une échelle de progression.
- b) S'il est prévisible que la mise à pied doit durer plus de deux (2) semaines, le salarié mis à pied dans une échelle de progression, qui ne peut déplacer à l'intérieur de son département suivant le paragraphe a), peut faire valoir son droit d'ancienneté à l'égard d'un salarié ayant moins d'ancienneté que lui et occupant un poste non présélectionné d'une échelle de progression d'un autre département.

 AD

ARTICLE 8.00 APPLICATION DU DROIT D'ANCIENNETE (SUITE)

- (8.06) c) Un salarié occupant une fonction prévue à l'annexe "C" qui est mis à pied, peut, à compter du lundi suivant sa mise à pied, déplacer à l'intérieur du département auquel il est normalement affecté, un salarié ayant moins d'ancienneté que lui et occupant une fonction non présélectionnée dans une échelle de progression.

8.07

Rappel au travail à la suite d'une mise à pied:

- a) Lorsqu'un rappel au travail est effectué à l'occasion d'une augmentation des effectifs ou à la reprise des opérations, l'Employeur avise le salarié par téléphone. Si le salarié ne peut être rejoint, un avis écrit lui est transmis par lettre, avec copie au Syndicat. Le salarié doit se rapporter au travail dans un délai de vingt-quatre (24) heures.
- b) Le salarié mis à pied qui ne peut être rejoint que par lettre doit se présenter au travail dans un délai de sept (7) jours à compter de la date d'envoi de la lettre. Copie de cette lettre est envoyée au Syndicat.
- c) Si par suite de circonstances atténuantes, le salarié mis à pied ne peut se présenter au travail à la date et à l'endroit convenus, il peut obtenir un délai supplémentaire d'un maximum de six (6) jours ouvrables à condition d'en faire la demande:

 AD

(8.07)

- c) 1. En dedans de trois (3) jours ouvrables à compter de la réception de l'avis de rappel, si ce rappel lui est signifié par lettre, ou
2. Au moment où ce rappel lui est signifié, si ce rappel est fait par téléphone.

8.08

Tout poste vacant ou tout nouveau poste dans une échelle de progression est de préférence accordé à un salarié de l'échelle de progression concernée, suivant les critères de 8.02 et conformément à la procédure suivante:

Le premier juillet de chaque année, l'Employeur procède à une présélection en affichant les listes des postes nécessitant une présélection dans une ligne de progression et les salariés désireux de postuler les fonctions y inscrivent leur nom à la fonction postulée.

L'Employeur présélectionne alors les salariés pour chacun des postes affichés suivant les critères prévus à 8.02b). Lorsqu'un des postes affichés devient vacant, le salarié présélectionné est alors affecté à ce poste. Le salarié ainsi promu doit accepter la promotion.

Avant d'être promu, le salarié présélectionné est, sujet à la bonne marche des opérations, de préférence affecté dans le cas de remplacement temporaire à la fonction pour laquelle il a été présélectionné.

ARTICLE 8.00 APPLICATION DU DROIT D'ANCIENNETE (SUITE)

(8.08) Lorsqu'un salarié est promu, la période d'essai prévue au paragraphe 8.02c) s'applique.

L'Employeur peut réafficher au cours de l'année des postes pour présélection s'il n'y a plus de salariés présélectionnés pour de tels postes suite à des départs, promotions ou autres raisons.

- 8.09
- a) Dans les cas prévus à 8.04a) l'avis doit être affiché pendant cinq (5) jours ouvrables sur les tableaux prévus à cette fin. Copie de cet avis est envoyée au Syndicat.
  - b) Le salarié désireux d'obtenir ladite occupation doit signer son nom sur l'avis dans le délai prévu au paragraphe a).
  - c) Le choix du salarié est fait selon le paragraphe 8.02b). L'Employeur fait aussi parvenir au Syndicat une copie de la liste des postulants en y indiquant le nom du candidat choisi.
  - d) Au cas où aucun salarié n'est intéressé à remplir cette occupation ou si aucun salarié classifié n'est disponible, l'Employeur peut remplir cette occupation par voie de mutation, transfert, rappel au travail.

 AD

ARTICLE 8.00 APPLICATION DU DROIT D'ANCIENNETE (SUITE)

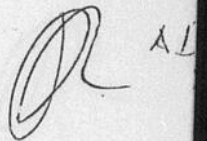
8.10

- a) Si une occupation devient vacante pour moins de quarante-cinq (45) jours par suite d'une absence temporaire d'un salarié, l'Employeur affecte un <sup>A</sup>salarié travaillant sur la même faction et occupant une fonction du groupe inférieur, en tenant compte de l'ancienneté et de la capacité de remplir les exigences normales de la tâche.

Les mêmes principes sont applicables à tout autre déplacement occasionné par suite de telle absence temporaire sous réserve de l'article 8.08.

Dans le cas de tel déplacement à une occupation du groupe de base, l'Employeur peut procéder par affectation ou rappel au travail.

- b) Si la promotion sur une équipe devient impossible par suite d'une cause quelconque, l'Employeur remplit le poste vacant par un salarié mis à pied.
- c) Si l'on prévoit que l'absence temporaire se prolongera pour plus de quarante-cinq (45) jours le remplaçant est choisi selon le paragraphe 8.10 a) sur toutes les factions.

 AL

ARTICLE 8.00 APPLICATION DU DROIT D'ANCIENNETE (SUITE)


(8.10)

- d) A son retour, le détenteur régulier d'une occupation revient à son poste et le remplaçant temporaire retourne à l'occupation qu'il détenait avant son affectation.
  
- e) Si, durant l'absence du titulaire régulier, un mouvement de main-d'oeuvre est effectué dû à la reprise ou au ralentissement de la production, le salarié a droit à l'occupation que lui confère son ancienneté.

8.11


Entraînement:

Le Syndicat et l'Employeur conviennent d'instituer un programme d'entraînement afin de permettre aux salariés d'avancer dans une échelle de progression. Le même programme s'applique aussi à un nombre limité de salariés non intégrés dans une échelle de progression en vue de permettre leur intégration éventuelle au dernier échelon d'une échelle de progression.

 AD

ARTICLE 9.00 SALAIRE:

- 9.01 Les salariés régis par la convention ont droit, suivant leur occupation, aux taux de salaires mentionnés aux Annexes "A", "B", "C", qui font partie intégrante de cette convention et selon les conditions mentionnées au présent article.
- 9.02 Le salarié est payé pour chaque heure ou fraction d'heure travaillée avec un minimum de quinze (15) minutes.
- 9.03 Si, au cours d'une même journée, un salarié remplace temporairement à une occupation mieux rémunérée que son occupation régulière pour plus de quatre (4) heures consécutives, il est payé pour cette journée sur la base du taux supérieur.
- S'il remplace temporairement moins de quatre (4) heures consécutives dans une même journée, il maintient son salaire régulier.
- 9.04 Tout salarié tenu d'accomplir temporairement, soit pendant deux (2) jours ou moins, un travail de classification inférieure à la sienne, maintient le taux de salaire régulier de la classification. Après cette période, il reçoit le taux de salaire de la nouvelle classification. Si le salarié occupe cette classification inférieure à la demande de l'Employeur, et sans égard à son ancienneté, il maintient son taux de salaire régulier pour la durée de son affectation.

 AD

ARTICLE 9.04 SALAIRE (SUITE):

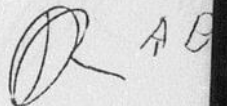
(9.04) Toutefois, cette disposition ne s'applique pas si un salarié est baissé de classification à sa demande personnelle.

9.05 Evaluation du travail:

S'il devient nécessaire d'ajouter une nouvelle classification ou si une classification n'apparaît pas aux Annexes "A", "B", "C", l'Employeur établit un taux de salaire temporaire pour une durée maximum de trente (30) jours et ensuite il négociera un taux de salaire permanent avec le Syndicat dans les trente (30) jours suivant la première période ci-devant mentionnée. La rétroactivité est payée à compter de la première journée ouvrable travaillée à cette nouvelle classification. S'il n'y a pas entente entre les parties pour établir le taux de salaire, le tout peut être référé à l'arbitrage, selon l'article vingt-cinq (25) de la convention.

9.06 Salarié accidenté:

- a) Un salarié accidenté au travail est payé pour la période pendant laquelle il aurait normalement travaillé durant cette journée;
- b) Pour les cinq (5) jours additionnels, l'Employeur convient de se conformer aux modalités de la Loi des accidents de travail (article 40).

 R AB

ARTICLE 9.00 SALAIRE (SUITE)

9.07 Minimum de paie:

Tout salarié qui se rapporte à son travail au début de sa première demie ou au début de la deuxième demie de sa faction et qui n'a pas été informé que ses services ne sont pas requis, reçoit un minimum de quatre (4) heures de paie à son taux de salaire, à moins qu'il n'ait refusé de faire un travail demandé.

9.08 Tout salarié qui est obligé par l'Employeur d'être à la disposition de celui-ci, sur les lieux de travail, a droit à son salaire régulier même s'il ne travaille pas.

9.09 Une prime de nuit de vingt-cinq sous (\$0.25) l'heure est payée au salarié pour chaque heure régulière travaillée entre seize (16.00) heures et vingt-quatre (24.00) heures sauf pour les gardiens de nuit.

Lorsque les opérations s'effectuent sur trois (3) équipes, la prime pour les salariés affectés à ces factions est de vingt-cinq sous (\$0.25) l'heure pour les heures régulières effectuées entre seize (16.00) heures et vingt-quatre (24.00) heures et de vingt-sept sous (\$0.27) l'heure pour les heures régulières effectuées entre zéro (0) heure et huit (8.00) heures; cette dernière prime sera portée à trente sous (\$0.30) à compter du premier juillet 1982 (01-07-82).

 AD


ARTICLE 10.00 PAIE:

10.01 La paie est faite par chèque et elle est remise au salarié, le jeudi de chaque semaine.

Les détails suivants doivent être mentionnés sur le talon de chèque détachable:

1. la date et la période de paie;
2. le taux de salaire;
3. le nombre d'heures payées;
4. le gain brut;
5. le gain net;
6. la rémunération pour travail supplémentaire (taux et demi et taux double);
7. les déductions pour cotisations syndicales, Régime de Rentes du Québec, assurance-groupe collective, régime d'assurance-maladie et assurance-chômage;
8. les déductions d'impôt fédéral et provincial.

10.02 Si le chèque de paie d'un salarié n'a pas été fait ou, dans le cas d'une erreur de plus de \$25.00 sur le chèque de paie régulière, imputable à

 AD

ARTICLE 10.00 PAIE:

(10.02 ) L'Employeur, celui-ci s'engage à faire une avance à peu près équivalente à la somme manquante dans les vingt-quatre (24) heures suivant la demande du salarié, en autant qu'il s'agisse d'un jour ouvrable. L'Employeur fera ensuite la correction et effectuera le réajustement exact, s'il y a lieu, sur la paie suivante. L'Employeur se rembourse de son avance à même la paie suivante du salarié.

10.03 Le montant total des retenues syndicales doit apparaître sur les formules T-4 et TP-4.

 AD

ARTICLE 11.00 HEURES REGULIERES DE TRAVAIL:

11.01 Production, entretien et réparation:

La semaine régulière de travail est de quarante (40) heures par semaine.


Les horaires de travail sont ceux prévus à l'annexe "D" de la présente convention.

11.02 La semaine régulière des camionneurs est de quarante (40) heures, du dimanche au samedi inclusivement. Un camionneur est considéré au travail lorsqu'il doit demeurer près de son camion dans le cas de panne ou de trouble mécanique ou autres circonstances hors de son contrôle.

11.03 La journée normale de travail des gardiens est d'au plus douze (12.00) heures.

11.04 Au début d'une faction, chaque salarié doit être à son poste. Aucun salarié ne peut quitter son poste à la fin de sa faction avant que son remplaçant ne soit prêt à en assurer les responsabilités. Si un salarié ne se rapporte pas pour sa faction régulière, celui qui doit être remplacé en avise le contremaître et reste à son poste jusqu'à ce qu'on lui ait trouvé un remplaçant.


11.05 Si un salarié est empêché de se rapporter en temps à son travail à cause de circonstances

 AD

ARTICLE 11.00 HEURES REGULIERS DE TRAVAIL (SUITE)

(11.05) incontrôlables (force majeure), il doit en aviser son contremaître, avant le début de sa faction.

Il doit se rapporter à son contremaître dès son arrivée.

 AD

ARTICLE 12.00 TRAVAIL SUPPLEMENTAIRE:

12.01 Taux et demi:

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

12.02 Tout travail exécuté un jour chômé et payé est rémunéré au taux et demi du salaire régulier en plus du paiement de la fête, sauf pour les gardiens et les camionneurs.


12.03 Taux double:

Tout travail exécuté un dimanche est rémunéré au taux double soit au taux de cent pour cent (100%) du salaire régulier du salarié, sauf pour les gardiens et les camionneurs.

12.04 Rappel au travail:

Le taux et demi est payé à tout salarié qui est rappelé au travail en dehors de ses heures régulières, pour les heures effectivement travaillées, avec un minimum de quatre (4) heures de paie à taux simple.

12.05 Lorsqu'un salarié est requis d'effectuer du travail supplémentaire, en continuité avec sa journée normale de travail, pour une durée prévisible de plus de deux (2) heures, le salarié a droit à une période de repos de quinze (15) minutes payées avant de débiter le travail supplémentaire.

 AD

ARTICLE 12.00 TRAVAIL SUPPLEMENTAIRE (SUITE):


12.06 Un salarié travaillant sur l'équipe de soir ou de nuit et qui effectue du temps supplémentaire en continuité avec la fin de sa période de travail, maintient sa prime de nuit pour les heures ainsi travaillées.

12.07 Les gardiens ont droit à leur taux régulier majoré de cinquante pour cent (50%) pour tout travail effectué en plus de quarante-huit (48) heures par semaine.

*R* AD

ARTICLE 13.00 COMITE MIXTE:

- 13.01 Le comité mixte a pour but de veiller:
- a) à la bonne entente entre les parties;
  - b) aux conditions de travail.
- 13.02 Le comité mixte est composé en nombre paritaire de trois (3) personnes.
- 13.03 Les membres du comité ont pleine et entière liberté d'action qu'ils sont tenus d'exercer en toute franchise et loyauté au meilleur de leur connaissance et de bonne foi.
- 13.04 Le comité se réunit sur demande de l'une ou l'autre des parties. Les séances se tiennent pendant les heures régulières de travail.
- 13.05 Le comité se choisit un président et un secrétaire parmi ses membres. Il tient des réunions une fois par mois, au jour fixé par le comité. A la demande de l'une ou l'autre des parties, il peut tenir des réunions spéciales.
- 13.06 L'Employeur transmet au secrétaire du Syndicat le procès-verbal de chaque réunion du comité dans les huit (8) jours qui suivent. Il est également tenu de communiquer par écrit sa réponse aux demandes faites par le Syndicat.
- 13.07 Lorsque des salariés siègent comme membres de ce Comité, ils ne subissent aucune perte de salaire. S'ils siègent en dehors de leurs heures de travail, ils sont rémunérés à taux régulier.

AD 

ARTICLE 14.00 JOURS FERIES ET PAYES

14.01 Les jours suivants sont des jours fériés et payés:

- Le jour de l'An;
- Le lendemain du jour de l'An;
- Le lundi de Pâques;
- La St-Jean-Baptiste;
- La Confédération;
- La Fête du Travail;
- Le jour de Noel;
- Le lendemain de Noel.


14.02 a) Le taux payé pour un jour de fête est le taux que le salarié aurait gagné pour une journée régulière de travail.

b) Pour avoir droit aux congés fériés et payés énumérés à la clause 14.01, le salarié régulier doit:

1) avoir travaillé la journée ouvrable qui précède et la journée ouvrable qui suit la fête, à moins d'être absent pour une des raisons suivantes:

a) absence pour vacances;

b) absence pour congé autorisé en autant qu'il ait travaillé au moins une (1) journée dans les quinze (15) jours de calendrier précédant le jour de congé férié et payé;

AD 

ARTICLE 14.00 JOURS FERIES ET PAYES (SUITE)

(14.02)

- c) absence pour maladie ou accident, en autant que le salarié ait travaillé au moins une (1) journée dans les trente (30) jours de calendrier précédant le congé férié et payé. Le salarié reçoit alors le paiement du congé lors de son retour au travail; le salarié devra présenter un certificat médical.
  
- d) absence due à une mise à pied, en autant que le salarié ait travaillé une (1) journée dans les trente (30) jours de calendrier précédant la fête.

AD 

ARTICLE 15.00 CONGES SPECIAUX:

15.01 Congés de deuil et de naissance:

a) Conditions générales:

Un salarié a droit à un congé de cinq (5) jours ouvrables à l'occasion du décès de son conjoint de droit ou de fait (article 1, paragraphe 3, loi sur les Normes du Travail) et de son enfant.

Un salarié a droit à un congé de trois (3) jours à l'occasion du décès de son père, de sa mère, de son frère ou de sa soeur, de ses beaux-parents.

b) Termes:

Les jours commencent à compter du jour du décès ou du lendemain, au choix du salarié.

c) Un salarié a droit à un (1) jour de congé à l'occasion de la naissance de son enfant. Ce congé peut être pris le jour de la naissance, la veille ou le lendemain.

d) Rémunération:

Le congé de deuil ou de naissance est payé au salarié régulier pourvu qu'il s'agisse d'un jour de travail cédulé.

AD




ARTICLE 15.00 CONGES SPECIAUX: (SUITE)

- (15.01) e) Un salarié a droit à un (1) jour de congé payé le jour des funérailles, en autant qu'il s'agisse pour lui d'un jour de travail cédulé, à l'occasion du décès d'un beau-frère, d'une belle-soeur, d'un gendre, d'une bru ou de grands-parents.

ARTICLE 16.00 CONGES SANS SOLDE:

- 16.01 Un congé sans paie pour activités syndicales est accordé pour une durée de douze (12) mois au salarié dont le congé est demandé par écrit par le Syndicat et approuvé par un organisme supérieur. Le Syndicat doit aviser l'Employeur du nom du salarié visé au moins un (1) mois avant le début d'un tel congé.
- 16.02
- a) Sujet à la bonne marche des opérations, l'Employeur peut accorder à tout salarié désirant s'absenter pour vaquer à ses occupations personnelles, un permis d'absence, sans paie, jusqu'à concurrence de trente (30) jours sans perdre son ancienneté.
  - b) Cependant, pour des raisons exceptionnelles, l'Employeur, après entente avec le Syndicat, peut prolonger ce congé jusqu'à douze (12) mois, sans que ce salarié ne perde son ancienneté qu'il avait accumulée avant son départ. Dans ce cas, l'Employeur doit aviser le Syndicat par écrit. Le salarié doit s'adresser à son contremaître immédiat ou son remplaçant pour obtenir un tel congé.

AD 

ARTICLE 17.00 CONGES MOBILES:

17.01 Le salarié régulier a droit à quatre (4) jours de congés mobiles par année de convention, qui doivent être pris un jour de travail cédulé du salarié à un moment convenant aux deux (2) parties.

Les congés mobiles sont basés sur les mois de travail durant chaque année de convention et sont accordés à raison d'un congé par trois (3) mois de travail jusqu'à concurrence d'un maximum de quatre (4) congés par année de convention.

Les congés mobiles acquis qui n'auront pas été pris durant la période d'emploi seront payés à la mise à pied du salarié ou au plus tard, le trente et un (31) juillet de chaque année.

Un jour de congé mobile est rémunéré au taux de salaire régulier du salarié pour une (1) journée normale de travail.

AD



ARTICLE 18.00 VACANCES:

18.01 Tout salarié a droit à des vacances payées suivant les termes du présent régime de vacances.

18.02 La durée des vacances est basée sur l'ancienneté acquise au trente et un (31) décembre de chaque année et la rémunération de vacances est calculée sur les gains bruts d'un salarié au cours de l'année de calendrier précédente.

- 18.03
- 1) Tout salarié qui a moins d'un (1) an de service continu pour l'Employeur a droit à une (1) journée de vacances pour chaque mois complet de service jusqu'à un maximum de dix (10) jours au taux de quatre pour cent (4%) du salaire gagné depuis la date de son embauche jusqu'au trente et un (31) décembre de la même année.
  - 2) Tout salarié ayant au moins une (1) année d'ancienneté mais moins de trois (3) années chez l'Employeur a droit à deux (2) semaines de vacances payées au taux de quatre pour cent (4%) du salaire gagné.
  - 3) Tout salarié ayant au moins trois (3) années d'ancienneté mais moins de quatre (4) années chez l'Employeur a droit à deux (2) semaines de vacances payées au taux de cinq pour cent (5%) du salaire gagné.

AD 

ARTICLE 18.00 VACANCES (SUITE)

(18.03) 4) Tout salarié ayant au moins quatre (4) années d'ancienneté mais moins de dix (10) années chez l'Employeur a droit à trois (3) semaines de vacances payées au taux de six pour cent (6%) du salaire gagné.

5) Tout salarié ayant dix (10) années ou plus d'ancienneté continue chez l'Employeur a droit à quatre (4) semaines de vacances payées au taux de huit pour cent (8%) du salaire gagné.

18.04 Advenant son départ pour ses vacances, le salarié doit recevoir l'indemnité due pour la période de congé.

18.05 L'Employeur ne peut remplacer les vacances annuelles par une indemnité compensatrice.

18.06 Les vacances sont prises à un moment qui convient au salarié et à l'Employeur, en tenant compte des exigences des opérations.

En principe, chaque salarié a droit, suivant son ancienneté, à deux (2) semaines de vacances consécutives à chaque année, pendant la période estivale comprise entre le quinze (15) juin et le quinze (15) septembre.

AD



ARTICLE 18.00 VACANCES (SUITE)

18.07 Si un congé férié survient pendant la période de vacances d'un salarié, il peut, à son choix, recevoir paiement d'une journée de salaire à son taux régulier ou prendre un congé mobile pendant l'année, à un moment qui convient au salarié et à l'Employeur.

18.08 Départ du salarié:


Le salarié qui quitte définitivement le service de l'Employeur ou qui est congédié ou mis à pied avant le trente et un (31) décembre d'une année, reçoit à son départ, la rémunération de vacances à laquelle il a droit.

ARTICLE 19.00 SOUS-CONTRAT ET TRAVAIL A FORFAIT:

19.01 L'Employeur convient qu'aucune mise à pied ne peut résulter du seul fait qu'il confie à un sous-traitant l'exécution d'un travail normalement effectué par les membres de l'unité de négociation.


Il convient également de ne pas confier à sous-contrat les travaux qu'il exécute actuellement en autant qu'ils peuvent être efficacement exécutés par les salariés dans un délai raisonnable avec l'équipement et l'outillage dont ils disposent sans affecter les opérations normales.

19.02 Il est entendu que tout travail occasionnel et étranger aux opérations normales des usines de l'Employeur est, autant que possible, offert aux salariés régis par cette convention dans l'ordre de leur ancienneté respective. Les salariés qui acceptent sont alors rémunérés aux taux spécifiquement établi pour tel travail, ce taux ne devant jamais être inférieur au taux de journalier prévu aux annexes "A" et "B"

AD 

ARTICLE 20.00 ASSURANCE:


- 20.01 Le choix et l'administration de l'assurance-groupe relève du Syndicat.
- 20.02 L'Employeur convient de verser au Syndicat une contribution de quatre dollars et vingt-cinq sous (\$4.25) par semaine de travail pour un salarié marié et trois dollars et vingt-cinq sous (\$3.25) par semaine de travail pour un salarié célibataire.
- 20.03 La contribution de l'Employeur est appliquée par le Syndicat sur les bénéficiaires autres que l'assurance-salaire.
- 20.04 Sujet au délai d'attente prévu au plan d'assurance, l'adhésion au plan d'assurance est obligatoire et l'Employeur doit faire compléter la fiche d'adhésion à tout nouveau salarié lors de son embauche.
- 20.05 L'Employeur fait la retenue de la contribution hebdomadaire des salariés chaque semaine sur leur salaire, et fait parvenir au Syndicat les sommes ainsi perçues dans les quinze (15) premiers jours du mois suivant celui au cours duquel les retenues ont été faites. L'Employeur fait parvenir en même temps au Syndicat sa contribution pour la même période.

AD 

ARTICLE 21.00 MESURES DISCIPLINAIRES:

21.01 Les parties conviennent que la réprimande, la suspension ou le congédiement sont des mesures disciplinaires susceptibles d'être appliquées par l'Employeur, en tenant compte de la gravité et de la fréquence de l'offense reprochée, de façon à ce que la sanction imposée soit proportionnelle à la faute commise.

21.02 Lorsqu'Employeur impose une sanction disciplinaire à un salarié, il doit le faire dans les sept (7) jours ouvrables de la survenance des faits qui y ont donné lieu ou de la connaissance qu'il a des faits. Il peut cependant, dans ce délai, aviser le salarié, avec copie au Syndicat, qu'il envisage de prendre une sanction, mais qu'une période additionnelle est nécessaire pour faire enquête. Dans ce cas, le délai prévu au présent paragraphe est prolongé pour le temps nécessaire à l'Employeur pour faire son enquête.

AD 

d

ARTICLE 22.00 DOSSIER DU SALARIE:

22.01

Lorsque l'employeur inscrit au dossier d'un salarié une réprimande, une suspension ou un congédiement, il doit en aviser le Syndicat et le salarié en faute et fournir les raisons qui ont motivé la sanction.

A la demande du Syndicat, l'Employeur doit fournir les détails mentionnés sur la carte-fiche d'un salarié qui a fait un grief.

L'Employeur ne doit pas tenir compte d'une réprimande, ni d'une suspension lorsque neuf (9) mois se sont écoulés depuis la dernière inscription.

AD



ARTICLE 23.00 QUALITE DE VIE AU TRAVAIL:

23.01 Les parties s'engagent à collaborer au maintien et à l'amélioration des conditions de travail à l'usine de façon à assurer le meilleur niveau possible de sécurité, d'hygiène et le bien-être des salariés.

23.02 Les parties conviennent de former un comité de sécurité composé de trois (3) représentants de l'Employeur et trois (3) représentants des salariés. Lorsqu'il discute de questions de sécurité et de bien-être, le comité a pour rôle:

- a) de formuler des recommandations à l'Employeur relatives aux mesures à prendre pour assurer le meilleur niveau possible de sécurité, d'hygiène et de bien-être au travail;
- b) d'étudier tout rapport d'enquête ou toute plainte sur des conditions ou actions dangereuses afin de formuler des recommandations sur les mesures à prendre pour les corriger.

Lorsque le comité discute d'un accident survenu au travail, l'Employeur doit porter à sa connaissance les faits pertinents à l'accident;

- c) de formuler et d'étudier toute suggestion visant à prévenir les accidents;
- d) de susciter des enquêtes dans le but d'améliorer les conditions et habitudes de sécurité;

AD



ARTICLE 23.00 QUALITE DE VIE AU TRAVAIL (SUITE):


(23.02) e) de susciter des rencontres au niveau des départements dans le but de sensibiliser les intéressés aux problèmes de sécurité.

23.03 Dans les plus brefs délais possibles, l'Employeur s'engage à faire connaître au comité de sécurité son attitude au sujet des recommandations qui lui ont été soumises et quelles mesures il a prises pour y donner suite.

23.04 Le comité de sécurité se réunit une (1) fois par mois pour discuter des questions de sécurité et de bien-être, à une date convenue par les membres. En cas d'urgence, le comité peut se réunir à la demande de l'une ou l'autre des parties.

23.05 Tout salarié subissant une blessure grave ou légère, durant ses heures de travail, doit se rapporter immédiatement à son surveillant, selon la Loi des Accidents de Travail, chapitre 159, S.R.Q., 1964, section IV, article 48.

23.06 Si l'Employeur exige d'un salarié qu'il se soumette à un examen médical autre que les examens d'embauche ou les examens relevant de la Loi des Accidents de Travail, il est entendu que les salariés n'auront pas à assumer de perte de salaire.

AD 

ARTICLE 23.00 QUALITE DE VIE AU TRAVAIL (SUITE)

(23.06) Si un tel examen se tient en dehors du lieu de travail ou du lieu de résidence du salarié, l'Employeur verse au salarié quinze dollars (\$15.00) à titre de compensation pour les dépenses.

23.07 Lorsque des salariés siègent comme membres de ce comité, ils ne subissent aucune perte de salaire. S'ils siègent en dehors de leurs heures régulières de travail, ils sont rémunérés à taux régulier.

23.08 L'Employeur convient de fournir l'équipement de sécurité ci-après énuméré suivant les conditions mentionnées:

1. Chapeau de sécurité:

Tout nouveau salarié embauché après la signature de la convention paie le chapeau de sécurité fourni par l'Employeur. Cependant, une fois sa période d'essai complétée, l'Employeur lui rembourse le coût d'achat du chapeau.

2. Gants et appareil protecteur de la vue, pour les soudeurs.

L'Employeur fournit aux soudeurs les gants et appareil protecteur de la vue nécessaires à ce travail.

AD



ARTICLE 23.00 QUALITE DE VIE AU TRAVAIL (SUITE)

(23.08)


3. Appareils protecteurs de l'ouïe

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

4. L'Employeur fournit aux employés des équipes d'entretien et aux mécaniciens de garage des "couvre-tout" et il en assume l'entretien.

5. L'Employeur fournit les gants ou mitaines aux salariés exerçant des fonctions pour lesquelles il en exige le port. Tel salarié paie la première paire et par la suite le remplacement se fait suivant le sous-paragraphe 6; lorsque le salarié quitte son travail, sur remise de la paire de gants ou mitaines, l'Employeur lui crédite le coût d'achat d'une paire de gants.

6. L'équipement de sécurité fourni et payé par l'Employeur demeure la propriété de l'Employeur. L'Employeur remplace l'équipement de sécurité prévu au présent article lorsqu'il est devenu inutilisable par suite d'usure normale ou accident et à la condition que le salarié rapporte l'équipement dont il demande le remplacement.

AD 

ARTICLE 24.00 PROCEDURE DE REGLEMENT DES GRIEFS:

24.01 Définition:

Un grief aux fins de la convention est une controverse entre les parties qui concerne l'interprétation ou l'application des dispositions de la convention.


24.02 Un grief doit être soumis dans les quinze (15) jours de l'occurrence des faits qui y ont donné lieu ou du moment où un salarié a pu raisonnablement en prendre connaissance.

24.03 Tout grief doit être formulé par écrit, sur une formule appropriée à cette fin, remise au supérieur immédiat avec copie au surintendant.

Le contremaître doit y donner une réponse écrite dans un délai de quinze (15) jours en indiquant les mesures qu'il a prises pour régler le grief.

24.04 Si le contremaître ne rend pas sa décision dans le délai de quinze (15) jours, ou si le Syndicat n'accepte pas la décision du contremaître, le Syndicat peut recourir à l'arbitrage conformément à l'article 25.01.

24.05 Les parties peuvent, à l'intérieur de ce délai de quinze (15) jours, se rencontrer pour tenter de régler le grief; les représentants du Syndicat peuvent alors, s'ils le désirent, se faire accompagner du représentant du Syndicat Canadien des Travailleurs du Papier.


AD 

ARTICLE 24.00 PROCEDURE DE REGLEMENT DE GRIEFS:

24.06 Dans les délais mentionnés au présent article, le samedi, le dimanche ou un jour de congé chômé, sont exclus et seuls les autres jours sont des jours ouvrables.

24.07 Lorsqu'un grief affecte plusieurs salariés ou lorsqu'il existe des griefs de même nature, le Syndicat peut faire un grief collectif et le soumettre directement au directeur de l'usine.

24.08 Au cours de la procédure de grief, les parties conviennent de s'échanger les informations pertinentes de façon à faciliter le règlement des griefs mais en autant que cela ne soit pas de nature à leur causer préjudice.

AD 


ARTICLE 25.00 ARBITRAGE:

25.01 A défaut de règlement d'un grief à la dernière étape de la procédure de règlement des griefs, prévue au paragraphe 24.04, le Syndicat peut, dans les trente (30) jours de l'expiration des délais prévus au paragraphe 24.04 soumettre le grief à un arbitre unique désigné par les parties ou, à défaut d'entente dans un délai de quinze (15) jours, à un arbitre désigné par le Ministère du Travail et de la Main-d'oeuvre.

25.02 L'arbitre doit normalement rendre sa décision dans les trente (30) jours suivant la fin de l'enquête et de l'audition à moins d'entente contraire entre les parties.


25.03 Dans les cas d'arbitrage sur une mesure disciplinaire, l'arbitre a le pouvoir de:

- a) annuler la mesure disciplinaire;
- b) maintenir la mesure disciplinaire;
- c) substituer une mesure disciplinaire moindre qu'il juge plus équitable;
- d) dans le cas où il annule ou réduit la mesure disciplinaire, ordonner la compensation totale ou partielle des bénéfices ou avantages perdus par le salarié et le réintégrer dans ses fonctions.

AD 

ARTICLE 25.00 ARBITRAGE (SUITE):

- 25.04. Dans le cas de l'arbitrage sur des mesures disciplinaires, le fardeau de la preuve incombe toujours à l'Employeur.
- 25.05 L'arbitre n'a pas le pouvoir de modifier, d'amender ou d'annuler les dispositions de la convention, ni d'y suppléer.
- 25.06 Les honoraires et dépenses de l'arbitre sont partagés, à part égales entre les parties.

AD 

ARTICLE 26.00 CHANGEMENTS TECHNOLOGIQUES:

26.01

Dans le cas des changements technologiques pouvant entraîner des déplacements ou des mises à pied, l'Employeur convient d'aviser le Syndicat au moins un (1) mois avant la mise en vigueur d'un tel changement.

Les parties conviennent alors de se rencontrer afin de discuter des conséquences d'un tel changement, d'envisager des mesures à prendre et, s'il y a lieu, d'établir un programme d'entraînement pour favoriser l'intégration des salariés à de nouvelles fonctions et pour assurer que les intérêts de l'Employeur et des salariés soient protégés de façon juste et efficace.

AD




ARTICLE 27.00 CAISSE D'ECONOMIE:

27.01                   Lorsqu'un salarié désire faire effectuer sur son salaire une déduction pour la caisse d'économie, il doit signer et remettre à l'Employeur une demande écrite à cet effet, indiquant le montant hebdomadaire de la déduction, ainsi qu'une autorisation de déduire cette somme sur son salaire et de la remettre à son acquit, à sa caisse d'économie.

27.02                   Un salarié peut faire une demande de déduction, arrêter les déductions ou en changer le montant, seulement au cours des périodes suivantes:

- 1re semaine de juin
- 1re semaine d'octobre
- 2e semaine de février

27.03                   L'Employeur doit remettre à la caisse d'économie les sommes ainsi déduites dans les quinze (15) jours du mois au cours duquel telles déductions ont été faites.

AD 


ARTICLE 28.00 DUREE DE LA CONVENTION:

28.01 La présente convention est en vigueur à compter de sa signature et le demeurera jusqu'au trente (30) juin 1983.

28.02 Rétroactivité

1. Sujet au sous-paragraphe 2 suivant, tout salarié a droit à titre de rétroactivité, à un montant égal à quatorze point cinq pour cent (14.5%) du salaire qu'il a gagné, y incluant le paiement des congés payés autres que les vacances annuelles, entre le premier juillet 1981 et la signature de la présente convention.
2. Pour avoir droit à la rétroactivité, un salarié doit être à l'emploi de l'Employeur à la date de la signature de la convention et revenir au travail lors de son rappel.
3. La rétroactivité est payable dans les quinze (15) jours du retour au travail d'un salarié.

28.03 A l'Expiration de la convention, l'une ou l'autre des parties qui désire y apporter des modifications doit donner un avis par écrit à cet effet dans les quatre-vingt-dix (90) jours précédant le trente (30) juin 1983.

AD 

ARTICLE 28.00 DUREE DE LA CONVENTION (SUITE):

28.04 Les annexes à la présente convention en font partie intégrante.

EN FOI DE QUOI, LES PARTIES ONT SIGNE A Montréal  
CE 31 JOUR DE février 1982.

LE SYNDICAT CANADIEN DES  
TRAVAILLEURS DU PAPIER,  
Local 1496, Secteur St-Thomas

DONOHUE ST-FELICIEN INC.  
SECTEUR ST-THOMAS,  
Division Scieries

André Boagone  
Jean-Patrick Bilodeau  
Régis Gosselin  
René Tremblay  
Michelle Deschamps

Louis Goulet  
Zines Boudry  
Dominic Rodry

ANNEXE "A"  
SECTEUR ST-THOMAS  
USINE DE SCIAGE

<u>CLASSIFICATION</u>	<u>1-7-81</u> <u>(42.5 h)</u>	<u>4-1-82</u> <u>(40 h.)</u>	<u>SIGNA-</u> <u>TURE</u>	<u>1-7-82</u> <u>(40 h.)</u>	<u>1-1-83</u> <u>(40 h.)</u>
* <u>GROUPE I</u>	8.18	8.69	8.84	9.69	9.84
- Op. chargeur fixe					
- Scieur					
* <u>GROUPE 2</u>	7.93	8.43	8.58	9.43	9.58
- Empileuse automatique					
- Op. déligneuse & scies jumelles					
* <u>GROUPE 3</u>	7.69	8.18	8.33	9.18	9.33
- Op. d'écorceur					
- Op. de tronçonneuse					
<u>GROUPE 4</u>	7.52	7.99	8.14	8.99	9.14
- Op. de déchiqueteuse					
<u>GROUPE 5</u>	7.39	7.85	8.00	8.85	9.00
- Journalier					
- Op. convoyeur d'évitement					
- Nettoyeur					
- Préposé à la sélection					
- Préposé au chargement des copeaux					
- Préposé aux cases					
- Préposé aux lattes					

\* Ces fonctions sont des fonctions présélectionnées.

AD 


ANNEXE "B"

SECTEUR ST-THOMAS

USINE DE RABOTAGE

<u>CLASSIFICATION</u>	<u>1-7-81</u> <u>(42.5 h)</u>	<u>4-1-82</u> <u>( 40 h)</u>	<u>SIGNA-</u> <u>TURE</u>	<u>1-7-82</u> <u>(40 h.)</u>	<u>1-1-83</u> <u>(40 h.)</u>
* <u>GROUPE 1</u>	7.64	8.11	8.26	9.11	9.26
- Op. décanteur					
- Entêteur de planeur					
- Op. d'empileuse automatique					
* <u>GROUPE 2</u>	7.47	7.93	8.08	8.93	9.08
- Op. d'ébouteuse					
- Op. d'attacheuse					
<u>GROUPE 3</u>	7.39	7.85	8.00	8.85	9.00
- Journalier					
- Nettoyeur					

\* Ces fonctions sont des fonctions présélectionnées.

AD 

ANNEXE "C"

SECTEUR ST-THOMAS

ANNEXE GENERALE

<u>CLASSIFICATION</u>	<u>1-7-81</u> <u>(42.5 h.)</u>	<u>4-1-82</u> <u>(40 h.)</u>	<u>SIGNA-</u> <u>TURE</u>	<u>1-7-82</u> <u>(40 h.)</u>	<u>1-1-83</u> <u>(40 h.)</u>
Classificateur					
- Avec carte	8.23	8.76	8.91	9.76	9.91
Prime éboueur	0.25	0.25	0.25	0.25	0.25
Mécanicien d'entretien "A"	9.33	10.13	10.28	11.13	11.28
Mécanicien d'entretien "B"	8.83	9.63	9.78	10.63	10.78
Mécanicien d'entretien "C"	8.36	8.88	9.03	9.88	10.03
Mécanicien d'entretien apprenti	7.88	8.37	8.52	9.37	9.52
Opérateur de machinerie lourde:					
- Chargeur mât articulé	8.29	8.96	9.11	9.96	10.11
- Chargeur bois en longueur	8.29	8.96	9.11	9.96	10.11
- Chargeur bois scié	8.18	8.84	8.99	9.84	9.99
- Apprenti (les premiers 45 jours de travail)	7.64	8.11	8.26	9.11	9.26
Electricien "C"	8.94	9.75	9.90	10.75	10.90
Apprenti électricien	7.83	8.32	8.47	9.32	9.47
Affûteur	8.78	9.58	9.73	10.58	10.73
Aide-affûteur	7.83	8.32	8.47	9.32	9.47
Camion-remorque	8.61	9.15	9.30	10.15	10.30
Gardien	7.31	7.76	7.91	8.76	8.91

AD

A N N E X E "D"

HORAIRE DE TRAVAIL:

- PRODUCTION
- ENTRETIEN MECANIQUE


	<u>D</u>	<u>L</u>	<u>M</u>	<u>M</u>	<u>J</u>	<u>V</u>	<u>S</u>
OPERATIONS S'EFFECTUANT <u>SUR 1 FACTION:</u>							
JOUR	-	8 - 16	8 - 16	8 - 16	8 - 16	8 - 16	-

OPERATIONS S'EFFECTUANT <u>SUR 2 FACTIONS:</u>							
JOUR	-	8 - 16	8 - 16	8 - 16	8 - 16	8 - 16	-
SOIR		16 - 24	16 - 24	16 - 24	16 - 24	16 - 24	

NOTE: Ces équipes font la rotation chaque semaine

OPERATIONS S'EFFECTUANT <u>SUR 3 FACTIONS:</u>	<u>D</u>	<u>L</u>	<u>M</u>	<u>M</u>	<u>J</u>	<u>V</u>	<u>S</u>
<u>1<sup>ère</sup> semaine</u>							
Equipe No 1			0 - 8	0 - 8	0 - 8	0 - 8	0 - 8
Equipe No 2		8 - 16	8 - 16	8 - 16	8 - 16	8 - 16	
Equipe No 3		16 - 24	16 - 24	16 - 24	16 - 24	16 - 24	
<u>2<sup>ème</sup> semaine</u>							
Equipe No 2			0 - 8	0 - 8	0 - 8	0 - 8	0 - 8
Equipe No 3		8 - 16	8 - 16	8 - 16	8 - 16	8 - 16	
Equipe No 1		16 - 24	16 - 24	16 - 24	16 - 24	16 - 24	
<u>3<sup>ème</sup> semaine</u>							
Equipe No 3			0 - 8	0 - 8	0 - 8	0 - 8	0 - 8
Equipe No 1		8 - 16	8 - 16	8 - 16	8 - 16	8 - 16	
Equipe No 2		16 - 24	16 - 24	16 - 24	16 - 24	16 - 24	

- NOTES: 1. L'Employeur accorde aux salariés, à l'intérieur de ces horaires de travail, une période de trente (30) minutes, sans perte de salaire, pour le repas. Etant donné que la période de repas est sans perte de salaire, les salariés n'ont pas droit à des périodes de repos.
2. Pour démarrer l'usine, les mécaniciens d'entretien de la faction entreront selon les besoins, avant le début de la faction, pour mettre en marche l'usine. Ils seront rémunérés à temps supplémentaire.
3. La période de repas des salariés affectés à l'entretien mécanique peut être déplacée avant ou après les périodes des autres salariés.
4. Les horaires de travail peuvent être modifiés après entente entre les parties.
5. A l'usine de rabotage, il y a au moins un mécanicien d'entretien toujours de jour.

AD 

ANNEXE "E"

GUIDE DE CLASSIFICATION POUR LES HOMMES DE METIER

1. BUT DU PROGRAMME

Ce guide de classification d'hommes de métier a pour but de favoriser d'une façon rationnelle et ordonnée, la promotion de l'homme de métier et de fournir à l'industrie une main-d'oeuvre qualifiée.

2. BUT DE L'EVALUATION DE L'HOMME DE METIER

- a) Confirmer et reconnaître la compétence d'un employé pour lui permettre l'accès à une classe supérieure;
- b) Evaluer ses connaissances au niveau du métier, son efficacité et son comportement au travail;
- c) Fournir à l'homme de métier l'occasion de faire une mise au point de sa position dans son métier.


3. OCCUPATION(S) ASSUJETTIE(S)

Tous les corps de métiers sont assujettis à ce programme tels que: affûteur, électricien, mécanicien d'entretien (possibilité d'autres métiers selon l'employeur), etc.

4. CLASSIFICATION:

- a) Tous les hommes de métiers sont sujets à quatre (4) classes dans leur profession:  
Apprenti, Classe C., classe B., Classe A.

....2/

AD 

4. (suite)

- b) L'Employeur détermine le nombre d'hommes de métiers et d'apprentis pour former son équipe dans chaque métier.

5. ELIGIBILITE


Pour pouvoir accéder à une classification supérieure à celle à laquelle il appartient déjà, un candidat doit remplir les conditions suivantes:

- a) Rencontrer les exigences minimales du métier et de la classification immédiatement supérieure à la sienne;
- b) Faire preuve de sa compétence et de son efficacité d'une façon scientifique et rationnelle prévue dans ce programme;
- c) Se qualifier et obtenir les licences qui peuvent être requises par la loi avant même de pouvoir être considéré éligible pour l'emploi ou l'avancement dépendant des conditions qui s'imposent.

6. EXIGENCES MINIMALES DES CLASSES

Apprenti: Le pré-requis pour accéder au métier est une formation d'une école reconnue dans la spécialisation ou connexe au métier ou formation dans le métier. Une formation générale ou spécifique jugée équivalente sera considérée.

Classe C) Satisfaire les exigences pour l'apprenti plus un (1) an d'expérience comme apprenti ou équivalences reconnues.

AD ... 

6. (suite)

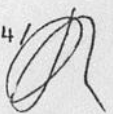
Classe B: Satisfaire les exigences pour la classe C plus deux (2) ans d'expérience comme classe C ou équivalences reconnues.

Classe A: Satisfaire les exigences pour la classe B plus trois (3) ans d'expérience comme classe B ou équivalences reconnues.

7. METHODE D'EVALUATION:

L'évaluation d'un candidat est faite par un comité formé de:

1. Surveillant immédiat;
  2. Chef de service concerné;
  3. Un représentant syndical;
  4. Un représentant du service du personnel;
  5. Et possiblement d'un expert dans la matière à évaluer.
- a) L'évaluation de l'efficacité et du comportement se fait en comparant les résultats connus de son travail aux normes fixées pour chacun des facteurs. La pondération se fait sur le principe médian;
- b) L'évaluation des connaissances théoriques du métier se fait par examens tels que déterminés ci-après;
- c) L'évaluation des connaissances pratiques du métier se fait par banc d'essai et/ou un stage pratique sous observation à l'usine dans des travaux dont le coefficient de difficultés correspond aux exigences de la classe supérieure à la sienne.

AD ...4/ 

8. a) Une fois par année, au plus tard le premier (1er) septembre, un représentant de la Compagnie affichera pendant quinze (15) jours un avis indiquant qu'il recevra les applications de tous ceux qui sont intéressés à graduer et il indiquera les dates probables de l'évaluation.
- b) Les candidats possibles qui désirent être évalués devront présenter au surintendant ou son représentant leur demande par écrit un (1) mois avant la date prévue de la période d'évaluation. Ces demandes seront transmises au responsable du personnel, au moins quinze (15) jours) avant la période d'évaluation.
- c) Le ou les comités formés vérifient la recevabilité des demandes en fonction des exigences des classes et procèdent à l'évaluation des candidats selon la méthode prescrite.
- d) A sa demande, le candidat peut discuter des résultats de l'évaluation en présence du comité. Les informations demandées lui sont alors fournies.

Le Comité doit confirmer les résultats de l'évaluation par écrit.

Le document comprendra:

- Nom du candidat
- Nom des membres du comité
- Date de l'évaluation
- Date à laquelle le candidat a été avisé des résultats de l'évaluation.

8. (Suite)

- Les conséquences de l'évaluation ainsi que les raisons qui s'y rattachent.

Des copies seront distribuées au:

- Candidat
- Surintendant
- Service du personnel
- Syndicat.

- e). Un employé s'étant fait refuser la classification postulée a le droit à un maximum de deux (2) reprises pour une même classification.

La première reprise, un (1) an ou plus tôt après la première évaluation pour la même classification.

La deuxième reprise, deux (2) ans ou plus tôt après la première évaluation pour la même classification. S'il n'a pas réussi les examens, l'employé retourne à son ancienne fonction. Cette disposition s'applique à la classification de mécanicien d'entretien apprenti.

9. RESULTAT D'EVALUATION

La satisfaction aux critères d'évaluation de chacun des éléments évalués (connaissances spécifiques au métier et efficacité et comportement personnel au travail) est essentielle à l'accession d'un employé à une classe supérieure.

...6/

- a) Evaluation des connaissances spécifiques au métier.

Pour être promu à la classe supérieure à la sienne, le candidat devra obtenir 60% de moyenne totale, théorie et pratique, et un minimum de 50% par matière, combinant théorie et pratique.

- b) Evaluation de l'efficacité et du comportement au travail

Pour être promu à la classe supérieure à la sienne, le candidat doit atteindre 60%, soit la note minimale requise pour satisfaire aux exigences de la méthode décrite et expliquée en annexe.

#### 10. L'EVALUATION PROPREMENT DITE

- a) Un comité ad hoc assumera la responsabilité de préparer des examens conformes aux métiers tels que pratiqués dans l'industrie.

- b) Le contenu des examens devra être aussi uniforme que possible en difficulté propre au degré de classification à évaluer.

- c) Le comité d'évaluation assumera la responsabilité d'appliquer la procédure de classification.

- d) Le Comité se réserve le droit de mettre fin à l'évaluation quand la limite de temps prévue pour cette évaluation est atteinte ou quand la méthode de travail du candidat met en danger sa sécurité ou celle des autres ou bien s'il risque de causer de sérieux dommages à la propriété.

....7/

AD

11. ETABLISSEMENT DES EXAMENS THEORIQUES

a) Source de questions:

Une banque de questions propres à chaque matière et classe sera établie.

b) Structure des examens:

Le Comité identifie les matières pertinentes à l'évaluation du candidat et détermine le nombre de questions par matière.

c) Déroulement des examens:

Les questions sont tirées au sort par le candidat. Toutes les questions sont à répondre.

AD



LETTRE D'ENTENTE SUPPLEMENTAIRE

A LA CONVENTION COLLECTIVE

INTERVENUE

ENTRE:

DONOHUE ST-FELICIEN INC.,  
SECTEUR ST-THOMAS, DIVISION SCIERIE

ET:

LE SYNDICAT CANADIEN DES TRAVAILLEURS DU  
PAPIER, LOCAL 1496, SECTEUR ST-THOMAS

LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT RELATIVEMENT  
A L'APPLICATION DE LA CONVENTION COLLECTIVE:

1. Dans le cas d'absence prévue à l'article 6.02 de la convention, l'Employeur convient de continuer à verser au salarié son salaire régulier pour la durée de telle absence.

A la fin de chaque mois, l'Employeur facture le Syndicat pour les montants ainsi payés, en ajoutant le coût des bénéfiques ou avantages sociaux conventionnels et gouvernementaux, mais sans frais d'administration.

Le Syndicat doit rembourser l'Employeur dans les trente (30) jours suivant la facturation.

2. Pour les gardiens, lorsqu'à l'occasion d'un congé férié, les opérations sont interrompues le vendredi ou le lundi, la journée normale de travail des gardiens est alors de huit (8) heures pour cette fin de semaine, et le travail est réparti entre trois (3) salariés.

Les gardiens seront rémunérés à leur taux régulier pour le travail effectué à l'occasion des jours fériés. Si un gardien est un salarié régulier, c'est-à-dire ayant terminé sa période d'essai (7.01b), il est rémunéré pour la fête, au prorata des heures qu'il travaille normalement par rapport aux heures de la semaine régulière. Ainsi, si un gardien travaille habituellement vingt-quatre (24) heures par semaine, la semaine normale de travail étant de quarante (40) heures, il a droit à titre de rémunération pour un congé férié au trois cinquième (3/5) de ce que reçoit un salarié régulier à titre de paiement pour telle fête.

AD

....2/

...2/

3. Indépendamment des dispositions de l'article 17 (congés mobiles), étant donné que les salariés avaient droit suivant l'ancienne convention collective à trois (3) congés mobiles, il est entendu qu'un salarié ne peut acquérir plus d'un (1) congé mobile additionnel entre la date de signature de la convention et le trente (30) juin 1982. A compter du trente (30) juin 1982, les dispositions de l'article 17.01 s'appliquent intégralement.
4. Indépendamment des dispositions de l'article 18.03 (2) et (3), tout salarié qui au premier (1er) janvier 1982 a acquis deux (2) ans d'ancienneté, aura droit à deux (2) semaines de vacances et une rémunération de vacances égale à cinq pour cent (5%) de ses gains bruts de la période du premier (1er) janvier au trente et un (31) décembre de l'année précédente.
5. Les parties conviennent de se rencontrer dans les quatre-vingt-dix (90) jours de la signature de la convention pour discuter de l'opportunité d'intégrer les salariés au plan d'assurance groupe mis en vigueur par l'Employeur dans la majorité de ses entreprises et administré par lui. Dans l'éventualité d'une telle entente, les parties conviennent de modifier les dispositions de la convention collective afin de les rendre conformes.
6. Dans le cas de fermeture de la troisième (3e) faction pour une durée prévisible de plus de trente (30) jours, le salarié qui occupait une fonction prévue à l'annexe "C" sur cette troisième faction, peut exercer ses droits d'ancienneté au poste qu'il occupait dans une échelle de progression avant son transfert à une fonction de l'annexe "C", ou à défaut, à tout autre fonction de telle échelle de progression que son ancienneté lui permet d'occuper selon les principes prévus à l'article 8 de la convention.
7. Aux fins d'application de l'article 9.07, la deuxième demie débute:
  - A douze (12.00) heures pour l'horaire de 8 à 16 h.
  - A vingt (20.00) heures pour l'horaire de 16 à 24 h.
  - A quatre (04.00) heures pour l'horaire de 0 à 8 h.

.....3/

AD

...3/

8. Aux fins d'application de l'article 7.01a), deuxième alinéa, l'ancienneté des gardiens de fin de semaine équivaut à une (1) journée d'ancienneté par huit (8) heures de travail.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Mémoudou  
\_\_\_\_\_ ce 3<sup>e</sup> jour de février 1982.

LE SYNDICAT CANADIEN DES  
TRAVAILLEURS DU PAPIER,  
LOCAL 1496, Secteur St-Thomas

DONOHUE ST-FELICIEN INC.,  
Secteur St-Thomas,  
Division Scieries.

André Piquart  
Jean-Luc Bilodeau  
Régis Dismant  
René Gauthier  
Michel Lestou

Stéphane Goulet  
Pierre Boudreau  
Daniel Rodier

AD



LETTRE D'ENTENTE

ENTRE

DONOHUE ST-FELICIEN INC.,  
Secteur St-Thomas,  
Division Scieries.

ET

LE SYNDICAT CANADIEN DES TRAVAIL-  
LEURS DU PAPIER, LOCAL 1496,  
Secteur St-Thomas

Les parties conviennent de ce qui suit relativement à l'intégration au nouveau guide de classification des hommes de métier, pour les salariés classifiés, avant la signature, mécanicien soudeur ou aide mécanicien soudeur:

1. a) Les exigences minimales des classes ne s'appliquent que pour l'accès à la classe "A".
  - b) Pour se qualifier à la classe "A", ils devront participer aux cours de formation organisés par l'Employeur.
  - c) Une fois terminée cette période de formation, les salariés visés pourront se présenter à l'examen de qualification leur permettant d'accéder à la classe "A".
  - d) Pour accéder à la classe "A", les salariés concernés devront obtenir une moyenne de soixante pour cent (60%) pour l'ensemble des examens théoriques et pratiques.
2. Dans le cas des salariés classifiés mécanicien ou aide-mécanicien suivant l'ancienne convention, ils sont intégrés dans la nouvelle classification comme suit:

.....2/

AD

...2/

ANCIENNE CLASSIFICATION

NOUVELLE CLASSIFICATION

Mécanicien-soudeur (usine)

Mécanicien d'entretien  
(usiné) B

Aide-mécanicien (3e année)

Mécanicien d'entretien  
(usine) C

Aide-mécanicien (2e année)

Mécanicien d'entretien  
(usine) C

Aide-mécanicien (1e année)

Mécanicien d'entretien  
(usine) C.

Ces salariés progressent dans l'échelle jusqu'au niveau de mécanicien d'entretien (usine) "B" suivant l'ancien système, soit un (1) échelon par année. Le passage de la classification "B" à celle de "A" se fera selon les besoins de la production et en fonction du plan d'évaluation et de formation en vigueur.

Dans le cas des salariés qui seront classifiés après la signature de la convention, l'accès et la progression à ces fonctions se fera suivant le programme d'évaluation et de formation mis en vigueur par l'Employeur.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à

Montréal

ce 3<sup>e</sup> jour de février 1982.

SYNDICAT CANADIEN DES  
TRAVAILLEURS DU PAPIER,  
LOCAL 1496, Secteur St-Thomas

DONOHUE ST-FELICIEN INC.  
Secteur St-Thomas,  
Division Scieries

André Desjardins  
Jean-Patrick Bilodeau  
Régis Desjardins  
Paul Lacroix  
Michelle Desjardins

Dominic Goulet  
Roger Goulet  
Dominic Goulet

AD

DR

LETRE D'ENTENTE

HORS CONVENTION

INTERVENUE

ENTRE

DONOHUE ST-FELICIEN INC.,  
Secteur St-Thomas,  
Division Scieries

ET

LE SYNDICAT CANADIEN DES  
TRAVAILLEURS DU PAPIER,  
Local 1496,  
Secteur St-Thomas.

Le salariés suivants sont considérés comme hors-barème et ont droit, lorsqu'ils travaillent dans leur fonctions régulières, au taux horaire de leur classification majoré du montant ci-après indiqué à titre de "hors-barème".

<u>NOM</u>	<u>FONCTION OU CLASSI- FICATION</u>	<u>DEPARTEMENT</u>	<u>HORS-BAREME</u>
Armand Girard	Electricien "C"	Annexe "C"	\$1.65
René Roberge	Electricien "C"	Annexe "C"	\$1.65
Réal Ouellet	Electricien "C"	Annexe "C"	\$1.65
Jean Cantin	Affûteur	Annexe "C"	\$0.77

Ces salariés n'ont droit à ces montants que lorsqu'ils travaillent dans leur fonction régulière.

Dans le cas de promotion, lorsqu'un salarié "hors-barème" est promu à une fonction supérieure à son occupation régulière,

....2/

AD

....2/

il a droit au taux de salaire de sa nouvelle occupation.

Cependant, si le taux de salaire de l'occupation à laquelle il est promu est inférieur au taux de salaire de son ancienne occupation majoré de son hors-barème, le salarié ne subit pas de baisse de salaire et maintient son ancien taux de salaire incluant son hors-barème.

A ce moment, la partie de son salaire considérée comme hors-barème est la différence entre le salaire horaire qu'il reçoit et le salaire horaire de la classification à sa nouvelle occupation.

Dans le cas où un salarié est transféré à une fonction régulière, à sa propre demande, il perd son "hors-barème". Dans le cas de transfert à une occupation inférieure à cause de réduction des opérations, il maintient son "hors-barème" dans la fonction à laquelle il est transféré.

EN FOI DE QUOI, LES PARTIES ONT SIGNE A

Morinville

CE

3<sup>e</sup>

JOUR DE

1982.

LE SYNDICAT CANADIEN DES  
TRAVAILLEURS DU PAPIER,  
LOCAL 1496, Secteur St-Thomas

DONOHUE ST-FELICIEN INC.,  
Secteur St-Thomas,  
Division Scieries.

André Desrochers

Jean-Louis Bilodeau

Yves Giguère

Paul Hamel

Kellie Desheues

Denis Goulet

Zuzet Bouchard

Daniel Rodrigue

AD

R

LETTRE D'ENTENTE

HORS CONVENTION

INTERVENUE

ENTRE DONOHUE ST-FELICIEEN INC. ;  
Secteur St-Thomas,  
Division Scieries

ET LE SYNDICAT CANADIEN DES  
TRAVAILLEURS DU PAPIER,  
Local 1496,  
Secteur St-Thomas

L'Employeur convient de verser aux salariés qui ont droit à la rétroactivité prévue à l'article 28.02 un autre montant rétroactif équivalant à quinze sous (\$0.15) l'heure multiplié par le nombre d'heures qu'ils ont effectivement travaillées entre le onze (11) janvier 1982 et le trente (30) janvier 1982.

EN FOI DE QUOI, LES PARTIES ONT SIGNE A Montréal  
CE 3<sup>e</sup> JOUR DE février 1982.

LE SYNDICAT CANADIEN DES  
TRAVAILLEURS DU PAPIER'  
LOCAL 1496, Secteur St-Thomas

DONOHUE ST-FELICIEEN INC.,  
Secteur St-Thomas.  
Division Scieries

Walter Deshaies  
André Poyogani  
Jean-Louis Bédard  
Régis Sigreault

Denis Goulet  
Guise Bonif  
Daniel Roby

AD 