



Code de transaction	A01 Numéro de la convention	A02 Date de dépôt
30 Nouvelle convention 31 Renouvellement	3 1 0.5.54.1.88.01.21.8	9

IDENTITÉ

Microfilmé

2655
248

Carte	Nom de la partie patronale A03	A06 Date d'expiration	A05 Date de signature	A07 Code d'activité
A1	CIE PAPIER QNS LTEE	8.20.43.0	8.20.11.14	27.10
A2				Employeur
A3	Baie-Cheval	A08 No. C.C. maitresse	A10 Numero d'accréditation	A11 Nombre d'employés
			20101310117	0125
Carte	Nom de la partie syndicale A09	A12 Code d'activité	Convention	
A4	UN INT EMPLO PRIF 9	27.10		
A5	BUREAU #416			

Statut de la convention	Type d'unité de négociation	Affiliation à une centrale	Affiliation à une fédération	Etendue géographique		Origine	Emplois particuliers couverts	Catégories de personnel visé	Nature	Durée
				Municipalité	Région					
A13 01	A14 01	A15 09	A16 3111	A17 9718	A18 090	A19 4	A20 00	A21 04	A22	A23 24
01 Renouvellement 02 Première 03 Sentence arbitrale (prière) 04 Sentence arbitrale (policiers pompiers) 05 Sentence arbitrale (volontaire) 99 Autre disposition	01 Un employeur un etab un syndicat un certif 02 Un empl. un etab plus synd plus certif 03 Un empl. plus etab un syndicat un certif 04 Un empl. plus etab un synd plus certif 05 Plus empl. un etab un synd plus certif 06 Plus empl plus etab un synd plus certif 07 Plus empl plus etab plus synd plus certif Secteur parapublic 08 Provinciale education 09 Provinciale sante 10 Reg. Locale education 11 Reg. Locale sante 99 Autre disposition	01 Sans objet 02 FAT-COI 03 FAT-COI-CTC 04 CTC 05 CEQ 06 CSC 07 CSD 08 CSN 09 FTQ 10 UPA 11 Independant internat 12 Independant national 13 Independant provinc. 14 Independant local 99 Autre disposition	Inscrire le code d'affiliation à une fédération en referant à la liste prévue à cet effet	Inscrire le code de la localité en referant au relevé alphabétique des municipalités du BSO	010 Bas-St-Laurent 020 Saguenay — Lac St-Jean 030 Québec 040 Maurice — Bois-Francs 050 Estrie 061 Montréal-Nord 062 Montréal-Sud 063 Montréal-Metro 070 Outaouais — Hull 080 Nord-Ouest 090 Côte-Nord 100 Nouveau-Québec Plusieurs régions 960 Inter-Régionale 970 Provinciale 980 Inter-Provinciale 990 Autre disposition	1 Secteur public 2 Secteur Para-Public 3 Secteur Peri-Public 4 Secteur privé 9 Autre disposition	00 Sans objet 01 Cassiers 02 Vendeurs 03 Chauffeurs-Livres 04 Cassiers et vendeurs 05 Chauffeurs-vehicule 06 Mécaniciens et emp. garage 07 Hommes d'entrepot 08 Chauffeurs et mécaniciens 09 Chauffeurs et entrep. 10 Enseignants 11 Gardiens de securite 12 Infirmiers 13 Policiers municipaux 14 Pompiers municipaux 15 Policiers et pompiers 16 Mesureurs et assist. 17 Bucherons et emp. camp 18 Entretien menager 99 Autres emplois partic.	00 Sans objet 01 Cadre 02 Professionnel 03 Technique 04 Soutien administratif 05 Commerce-alimentation 06 Services 07 Production 08 Ouvrier 09 Professionnel et techn. 10 Prof. et soutien adm. 11 Techn. et soutien adm. 12 Prof. techn. et sout. adm. 13 Production et sout. adm. 14 Ouvrier et sout. adm. 99 Autres catégories		
Carte	Codificateur	Date	Verificateur							
A6	100 0105	101 8/10/21/7	102 004							

Rafin

131-17

'80 DEC 16 13 42

CONVENTION DE TRAVAIL

entre

LA COMPAGNIE DE PAPIER Q.N.S. LIMITEE
Baie Comeau, Québec

ci-après appelée: "La Compagnie"

et

L'UNION INTERNATIONALE DES EMPLOYES
PROFESSIONNELS ET DE BUREAU

LOCAL 416

ci-après appelée: "L'Union"

DOCUMENTS
GESTION DES

Du 1 mai 1980 au 30 avril 1982

81 FEB 20 11:24

MINISTÈRE DU TRAVAIL

TABLE DES MATIERES

<u>ARTICLE</u>	<u>PAGE</u>
1	Reconnaissance et Juridiction de l'Union
2	Sécurité Syndicale
3	Heures et Conditions de Travail
4	Congés Statutaires et Congés Mobiles
5	Vacances
6	Délégués de l'Union
7	Promotions, Rétrogradations, Mises à Pied, Permutations et Ré-Embauchages
8	Ancienneté
9	Evaluation des Tâches
10	Tableaux d'affichage
11	Taux de Paie
12	Procédure de Griefs
13	Arbitrage
14	Comités de Griefs et de Négociations
15	Interruption de Travail
16	Congés de décès
17	Invalidité
18	Changements Technologiques et d'Automation/Indemnité de Licenciement
19	Règles et Règlements Généraux:-
	a) Annexes
	b) Copie de la convention
	c) Absences légitimes
	d) Mesures Disciplinaires
	e) Congés Maternité
	f) Pension et Logement
	g) Examens de la vue (dessinateurs)
	h) Instruments Optiques (dessinateurs)
	i) Advenant fusion de bureaux
20	Durée de la Convention

TABLE DES MATIERES (suite)

PAGE

Annexe "A" -
Retenue Syndicale

Annexe "B" -
Cédule des Salaires Hebdomadaires

Annexe "C" -
Mesureurs & Personnel du Service de Génie et de
la Construction

Annexe "D" -
Employés Temporaires

Annexe "E" -
Classification des Tâches

ARTICLE 1

RECONNAISSANCE ET JURIDICTION DE L'UNION:

- 1.01 La compagnie reconnaît l'Union Internationale des Employés Professionnels et de Bureau comme seul agent négociateur en ce qui a trait aux taux de salaires, heures de travail et, autres conditions d'emploi régissant tous les salariés visés par les certificats d'accréditations syndicales émis le 4 août 1970 et le 13 juillet 1977 par le Ministère du Travail et de la Main-d'Oeuvre du Québec.
 - 1.02 La compagnie s'engage à ne pas accorder de contrat à forfait pour tout travail qui est normalement exécuté par les employés régis par cette convention et, pour lequel, la compagnie est équipée adéquatement à moins que le travail ne puisse être accompli par les employés inscrits sur la liste d'ancienneté.
 - 1.03 Le terme "employé", lorsque mentionné dans cette convention, signifie tous les salariés permanents, tel que spécifié à l'article 1.01. De plus, l'usage du masculin dans cette convention sera considéré comme incluant le féminin.
-

SECURITE SYNDICALE

- 2.01 Tous les employés régis par cette convention, qui étaient sur la liste de paie le 1er mars 1961 et, qui n'auraient pas encore adhéré à l'union, paieront à partir du 1er mai 1961, les cotisations hebdomadaires régulières de l'union mais non, les droits d'initiation et ce, pour la durée de la présente convention collective de travail.
- 2.02 Tous les employés régis par cette convention, qui sont devenus ou deviendront membres de l'union, demeureront membres pour la durée de la présente convention collective de travail.
- 2.03 Tout nouvel employé devra payer des cotisations syndicales après trente (30) jours d'embauchage.
- 2.04 La formule de retenue syndicale autorise la déduction des cotisations hebdomadaires de l'union, à taux fixe et, là où le cas s'applique, le montant des frais d'initiation. Cette formule comprend de plus, une clause de révocation par laquelle un employé peut, s'il le désire, annuler cette autorisation et ce, durant les 15 jours qui précèdent la date d'expiration de la convention collective de travail. Copie de ladite formule de retenue syndicale est incluse en Annexe "A".
-

ARTICLE 3

HEURES ET CONDITIONS DE TRAVAIL

a) OPERATIONS DE LA BASE

3.01-a La semaine normale de travail comprend cinq (5) jours de 7 $\frac{1}{4}$ heures, soit de 8 h 45 à 12 h et de 13 h à 17 h.

A compter du premier lundi de juin et ce, jusqu'au dernier samedi de septembre, la semaine normale de travail sera de cinq (5) jours de sept (7) heures, soit de 8 h à 12 h et de 13 h à 16 h.

3.01-b La semaine normale de travail pour les employés appelés à travailler sur les quarts comprend cinq (5) jours de huit (8) heures, soit de 8 h à 16 h, de 16 h à 24 h et de 0 h à 8 h, avec une période de 3/4 d'heure allouée pour les repas. Durant la période du premier lundi de juin et ce, jusqu'au dernier samedi de septembre, la période allouée pour l'heure du repas sera de une (1) heure.

De plus, dans le cas d'établissement de cédules sur les quarts, la compagnie discutera un (1) mois à l'avance de la cédule de travail avec l'union.

3.01-c Tout travail exécuté le dimanche sera rémunéré à temps et demi. Tout travail exécuté lors d'un congé statutaire sera rémunéré à temps et demi, en plus du salaire normal du congé. De plus, un employé qui travaille lors d'un congé statutaire sera payé deux fois son taux régulier pour toutes les heures travaillées au-delà de 7 $\frac{1}{4}$ heures consécutives lors d'un tel congé statutaire.

Commis de Quarts à l'Embauchage (section usine)
Semaine de quatre (4) jours

3.01-d La semaine normale de travail pour les Commis de quarts à l'Embauchage (section usine) comprend quatre (4) jours de dix (10) heures par jour comme suit:-

de 6 h 10 à 16 h et,
de 15 h 10 à 1 h.

Une période de 3/4 d'heure est allouée pour les repas (un repas par quart). Cette cédule est basée sur sept (7) jours ouvrables par semaine.

La moyenne d'heures travaillées sur une certaine période sera de 36 $\frac{1}{4}$ heures par semaine et de 35 heures par semaine durant la période des heures d'été.

3.01-e Tout travail exécuté le dimanche sera rémunéré à temps et demi. Tout travail exécuté lors d'un congé statutaire sera rémunéré à temps et demi, en plus du salaire normal

ARTICLE 3 (suite)

du congé. Un employé qui travaille lors d'un congé statutaire sera payé deux fois son taux régulier pour toutes les heures travaillées au-delà de dix (10) heures consécutives lors d'un tel congé statutaire. Ceci n'inclut pas les échanges de quarts entre les employés.

- 3.01-f Si un congé statutaire survient lors d'un jour de congé cédulé, ledit congé pourra être reporté à un autre jour, après entente avec le surveillant immédiat.
- 3.01-g Le calcul d'une semaine de vacances se fera selon 3.01-d.
- 3.02 A compter du 1 mai 1980, la prime de quart hebdomadaire sera de 0 - 8,80 \$ - 10,80 \$.
- A compter du 1 mai 1981, la prime de quart hebdomadaire sera de 0 - 10,00 \$ - 12,00 \$.
- 3.03 Lorsque des employés sont requis par leur surveillant immédiat de continuer à travailler en surplus des heures régulières, ils seront rémunérés à temps et demi. Le paiement de ces heures se fera tel qu'indiqué à l'article 3.05. Toutefois, la manière de compiler le temps supplémentaire ne sera pas modifiée durant la période des heures d'été.
- 3.04 Lorsque des employés sont requis par leur surveillant immédiat de revenir travailler après avoir complété leur journée normale de travail ou, lors d'un jour de congé, ils recevront temps et demi pour le temps travaillé avec un minimum de quatre (4) heures de paie. Cependant, tout paiement d'un minimum de quatre (4) heures de paie ne pourra être reporté dans la compilation des heures supplémentaires. De plus, le paiement de ces heures se fera tel qu'indiqué à l'article 3.05.
- 3.05 Un employé pourra demander d'accumuler son temps équivalent en congés, au lieu de le recevoir en argent, pourvu que cette accumulation n'excède pas une (1) semaine dans une année quelconque. Ces congés accumulés ne pourront être pris qu'après entente avec le surveillant immédiat et, il n'y aura pas de pyramidage dans le calcul du temps supplémentaire.
- b) OPERATIONS D'EXPLOITATION FORESTIERE
- Commis et Assistants-Commis
- 3.06-a La semaine normale de travail sera de quarante (40) heures, soit de cinq (5) jours consécutifs de huit (8) heures, du lundi au samedi inclusivement. La cédule de travail sera déterminée à l'avance par le surintendant concerné.
- 3.06-b Le commis concerné sera responsable de cédule à chaque jour, les heures de travail afin de pourvoir aux services requis pour les opérations en autant que cette cédule rencontre les besoins opérationnels.

ARTICLE 3 (suite)

Pour les camps, ces heures seront entre:-

8 h et 19 h.

Pour les commis de garages appelés à travailler le jour seulement, ces heures seront de:-

6 h 30 à 17 h

et, pour les commis de garages appelés à travailler sur deux (2) quarts, ces heures seront de:-

6 h 30 à 17 h
18 h à 5 h.

- 3.06-c La compagnie donnera de l'assistance temporaire aux commis, lorsque jugée nécessaire.
- 3.06-d La semaine normale de travail pour les employés appelés à travailler sur les quarts, sera de cinq (5) jours consécutifs de huit (8) heures, soit de 8 h à 16 h, de 16 h à 24 h et de 0 h à 8 h.
- 3.06-e Les quarts seront organisés pour des périodes d'au moins une (1) semaine, pour convenir au fonctionnement efficace des opérations et, pour en éviter toute interruption du cours normal des opérations.
- 3.06-f Dans le cas d'établissement de cédules sur les quarts, la compagnie discutera un (1) mois à l'avance de la cédule de travail avec l'union et, la prime de quart applicable sera alors payée. A compter du 1 mai 1980, la prime de quart hebdomadaire sera de 0 - 8,80 \$ - 10,80 \$.
A compter du 1 mai 1981, la prime de quart hebdomadaire sera de 0 - 10,00 \$ - 12,00 \$.
- 3.06-g Les clauses 3.03 et 3.04 s'appliqueront également dans le cas des commis et des mesureurs.

Mesureurs

- 3.07-a La cédule normale de travail sera de 40 heures par semaine, répartie sur cinq (5) jours consécutifs.

Pour effectuer le mesurage conventionnel et/ou au diamètre à la souche, les mesureurs seront véhiculés le matin soit par transport régulier ou spécial, ceci étant laissé à la discrétion du surintendant concerné, selon l'horaire suivant:-

Départ du camp	-	8 h
Retour de l'endroit de travail	-	11 h 30
Départ du camp	-	12 h 30
Retour de l'endroit de travail	-	16 h.

Les heures précitées comprennent le temps de transport entre le camp et le lieu de travail et, la balance des heures sera employée à la compilation.

ARTICLE 3 (suite)

- 3.07-b La semaine normale de travail pour les employés appelés à travailler sur les quarts sera de cinq (5) jours consécutifs de huit (8) heures, soit de 8 h à 16 h, de 16 h à 24 h et de 0 h à 8 h.

Les quarts seront organisés pour des périodes d'au moins une (1) semaine afin de convenir au fonctionnement efficace des opérations et pour éviter toute interruption dans le cours normal des opérations. Dans le cas d'établissement de cédules sur les quarts, la compagnie discutera avec l'union de la cédule de travail.

A compter du 1 mai 1980, la prime de quart hebdomadaire sera de 0 - 8,80 \$ - 10,80 \$.

A compter du 1 mai 1981, la prime de quart hebdomadaire sera de 0 - 10,00 \$ - 12,00 \$.

- 3.07-c Les employés assignés au mesurage sur les tronçonneuses et sur le charroyage par camions, devront être en devoir lorsque ces machines seront en opération. Lorsqu'il sera nécessaire de mesurer le bois charroyé à forfait aux jetées finales, ce mesurage sera fait par le mesureur.

Personnel du Service de Génie et de la Construction

- 3.08-a La semaine normale de travail sera de quarante (40) heures.

La cédule journalière des heures de travail sera déterminée au préalable par le chef d'équipe. Lorsque requis de travailler sous la tente, la semaine normale de travail sera de six (6) jours avec entente que la sixième journée travaillée sera considérée comme temps supplémentaire.

- 3.08-b La compagnie continuera à fournir le transport gratuitement de la base à l'endroit du travail et retour.

- 3.09 Lorsque des employés seront requis de travailler au-delà de 40 heures par semaine, soit par le surintendant concerné, le mesureur en charge ou le chef d'équipe, les commis et assistants-commis, mesureurs et le personnel du service de génie et de la construction, ils seront compensés par du temps et demi. Le paiement de ces heures se fera tel qu'indiqué à la clause 3.10.

- 3.10 Si le temps équivalent en congés n'a pas été accordé à la fin de la deuxième semaine du mois, qui suit le mois durant lequel tel temps supplémentaire a été travaillé, ce temps supplémentaire sera alors payé au taux horaire de l'employé. De plus, compte tenu de circonstances particulières, un employé pourra demander d'accumuler son temps équivalent en

ARTICLE 3 (suite)

congés au lieu de le recevoir en argent. Cette période de temps accumulé ne pourra être prise qu'après entente avec le surveillant immédiat et, il n'y aura pas de pyramidage dans le calcul du temps supplémentaire.

- 3.11 Tout travail exécuté le dimanche sera rémunéré à temps et demi. Tout travail exécuté lors d'un congé statutaire sera rémunéré à temps et demi en plus du salaire normal du congé. De plus, un employé qui travaille lors d'un congé statutaire sera payé deux fois son taux régulier pour toutes les heures travaillées au-delà de huit (8) heures consécutives, lors d'un tel congé statutaire.
- 3.12 Advenant la nécessité de mettre en application l'opération continue dans les opérations forestières, la compagnie en informera l'union au moins deux (2) mois à l'avance. Les heures et cédules de travail des articles 3.06 et 3.07 seront alors modifiées en conséquence, après consultation avec l'union. Les employés des camps qui seront impliqués recevront alors une augmentation de 0,15\$ l'heure et, il est de plus entendu que, si lesdits employés devaient être transférés à la base, le taux de la classification en vigueur à la base s'appliquera.
-

ARTICLE 4

CONGES STATUTAIRES ET CONGES MOBILES

- 4.01 La compagnie reconnaît les congés statutaires suivants pour lesquels les employés recevront leur taux normal de salaire:-
- Jour de l'An
 - Vendredi Saint
 - Fête Nationale
 - * Fête du Canada
 - Fête du Travail
 - Jour de l'Action de Grâces
 - ½ journée la veille de Noël
 - Jour de Noël
 - ½ journée la veille du Jour de l'An
 - 1 journée non-déterminée
- * La Fête du Canada sera le premier lundi de juillet.
- 4.02 Les membres de l'union bénéficieront des mêmes congés statutaires que ceux accordés aux employés de cadre.
- 4.03 Tous les employés éligibles pour des vacances, ont droit à trois (3) congés mobiles par année.
- 4.04 Si un congé statutaire survenait un samedi ou un dimanche, ledit congé serait reporté à un autre jour au cours de la semaine.
- 4.05 Les mesureurs auront droit aux congés de Noël et du Jour de l'An, pourvu qu'ils aient travaillé leur dernier jour de travail cédulé avant chacun de ces congés. De plus, ils pourront utiliser leurs congés accumulés durant la saison des fêtes, pour compenser cette période de mise à pied régulière.
-

ARTICLE 5

VACANCES

5.01 Tous les employés régis par cette convention sont soumis à la cédule de vacances suivante:-

<u>ANNEES DE SERVICE</u>	<u>PERIODE DE VACANCES</u>
1 à 5 ans	2 semaines
5 à 15 ans	3 semaines
15 à 25 ans	4 semaines
25 à 27 ans	5 semaines
27 ans et plus	6 semaines

A compter du 1 janvier 1981, le Régime de Vacances sera amendé pour prévoir:-

1 à 4 ans	2 semaines
4 à 9 ans	3 semaines
9 à 20 ans	4 semaines
20 à 27 ans	5 semaines
27 ans et plus	6 semaines.

De plus, afin que chaque employé puisse bénéficier d'une vacance à chaque année, il est entendu que:-

- 5.01-a Tout employé embauché entre le 1 janvier et le 30 juin, aura droit à une (1) semaine de vacances payées durant cette même année mais, seulement après avoir complété treize (13) semaines de service continu.
- 5.01-b Tout employé embauché entre le 1 juillet et le 31 décembre, aura droit à deux (2) semaines de vacances payées l'année suivante mais, seulement après avoir complété vingt-six (26) semaines de service continu.
- 5.02 Un employé qui prendra des vacances durant la période du premier dimanche de janvier au premier samedi de mai, bénéficiera de quatre (4) heures de paie additionnelles à son taux régulier, pour chaque semaine de vacances.
- 5.03 Un plan de vacances supplémentaires prévoit qu'un employé qui a complété vingt-cinq (25) années ou plus de service continu avec la compagnie a droit, en plus de ses vacances régulières, à des vacances additionnelles basées selon la procédure suivante:-

Lorsque l'employé au 1er janvier est âgé de:-

60 ans - 1 semaine
61 ans - 2 semaines
62 ans - 3 semaines
63 ans - 4 semaines
64 ans - 5 semaines

- 5.04 Si un des congés statutaires mentionnés à l'article 4.01 survient pendant la période de vacances d'un employé ou lors d'une absence de plus de trois (3) jours pour cause de maladie, cet employé aura droit à une (1) journée additionnelle de vacances.

ARTICLE 5 (suite)

- 5.05 Les employés devront, pour le 1 avril de chaque année ou lors de leur retour au travail en cas de maladie ou de mise à pied, faire connaître les dates désirées pour leurs vacances. Des formules à cet effet leur seront remises par la compagnie.
- 5.06 Les cédules de vacances seront soumises au chef de service pour approbation et, advenant le cas où il y aurait conflits quant aux dates de vacances choisies par deux (2) employés ou plus, l'ancienneté sera le facteur déterminant. Les employés pourront aussi échanger leurs dates de vacances, mais seulement après entente mutuelle et avec le consentement du chef de service concerné.
- 5.07 Lorsqu'un employé terminera son emploi avec la compagnie, il recevra la paie de vacances à laquelle il a droit d'après cette convention et, en plus, recevra 4%, 6%, 8%, 10% ou 12% du salaire gagné depuis sa dernière date anniversaire d'embauchage à la date de fin d'emploi, selon qu'il a droit à 2, 3, 4, 5 ou 6 semaines de vacances. De plus, il n'y aura pas de duplication de paie de vacances.
- 5.08 Un employé pourra, s'il le désire, prendre deux (2) semaines consécutives de vacances.
-

ARTICLE 6

DELEGUES DE L'UNION

- 6.01 Un congé d'absencé, sans paie pour affaires d'union, sera accordé par la compagnie à pas plus de trois (3) délégués d'union. Cette permission d'absence sera accordée sur demande écrite présentée au Directeur de l'Administration.
- 6.02 Ces absences ne devront pas excéder quarante-cinq (45) jours de travail dans une même année et, en plus, devront être prises de façon à ne pas nuire aux opérations de la compagnie.

ARTICLE 7

PROMOTIONS, RETROGRADATIONS, MISES A PIED, PERMUTATIONS ET REEMBAUCHAGES

- 7.01 Lorsque des promotions ou permutations seront envisagées, la direction considèrera les employés possédant l'habileté pour effectuer les exigences de la tâche. A compétence relativement égale de deux (2) employés ou plus, l'ancienneté sera le facteur prédominant.
- 7.01-a L'employé devra avoir travaillé un (1) an dans une position avant de pouvoir postuler sur un affichage et obtenir une permutation dans une même classification ou une classification inférieure.
- On entend par "classification", les deux échelles de salaire apparaissant dans une même classification.
- 7.01-b Lors de rétrogradations, mises à pied et ré-embauchages, l'ancienneté sera le facteur déterminant dans chaque cas, pourvu que l'employé possédant le plus d'ancienneté soit apte à accomplir les exigences de la tâche.
- 7.02 En autant que l'employé choisi rencontre les exigences de base requises de l'occupation qu'il sollicitait, comme dans les cas énumérés aux articles précités, il aura une période de trois (3) mois pour se qualifier dans sa nouvelle tâche et, si après cette période, il ne peut satisfaire aux exigences requises, il retournera à son ancienne occupation sans perte d'ancienneté.
- 7.03 Nonobstant les articles 7.01 et 7.02 et l'entente sur la "Procédure à suivre pour combler les postes vacants", la compagnie aura le droit d'embaucher des personnes qualifiées de l'extérieur des cadres de l'union, lorsqu'elle jugera un tel embauchage nécessaire pour assurer l'efficacité de ses opérations. Cependant et, comme par le passé, la direction continuera de favoriser la promotion d'employés, membres de cette union, lorsque l'habileté et la compétence seront adéquates pour assurer cette même efficacité des opérations.
- 7.04-a Tout avis d'emplois vacants, sera affiché sur les tableaux d'affichage de la base et des camps forestiers. Cet avis demeurera affiché pendant cinq (5) jours ouvrables et, indiquera le titre de l'emploi vacant ainsi qu'une brève description des exigences de la tâche. Copie de cet avis sera envoyée à l'union. Les employés qui postuleront durant cette période seront considérés pour l'attribution de ce poste.
- 7.04-b La compagnie avertira tous les postulants ainsi que l'union du nom du candidat choisi.
- 7.05-a Les employés impliqués lors de mises à pied cédulées recevront un avis d'un (1) mois. Les employés saisonniers impliqués dans des mises à pied de fin de saisons d'opération recevront un avis de cinq (5) jours. Copies de ces avis seront envoyées à l'union. On entend par "employés

ARTICLE 7

PROMOTIONS, RETROGRADATIONS, MISES A PIED, PERMUTATIONS ET REEMBAUCHAGES
(suite)

- 7.05-a saisonniers", les commis et assistants-commis de camps, commis de garages, mesureurs et le personnel du service de génie et de la construction.
- 7.05-b Les employés occupant des positions saisonnières ne pourront déplacer des employés permanents lors de leur mise à pied. Cependant, trois (3) mois avant de perdre tous leurs droits d'ancienneté, tels que décrits à la clause 8.04-e, ils pourront déplacer un employé avec moins d'ancienneté, dans une classe équivalente ou dans une classe moins élevée, en autant qu'ils rencontrent les exigences de base de l'emploi qu'ils réclament.
- 7.06 La compagnie aura le droit de congédier un employé pour causes raisonnables et suffisantes et, advenant le cas, cette dernière avisera immédiatement l'union de tout congédiement.

ARTICLE 8

ANCIENNETÉ

- 8.01 L'ancienneté signifie: une durée d'emploi continu avec la compagnie.
- 8.02 Tout nouvel employé n'accumulera aucune ancienneté avant d'avoir été trois (3) mois à l'emploi continu de la compagnie. Durant cette période, il sera considéré comme étant à l'essai et son emploi pourra être discontinué par la compagnie à n'importe quel moment sans que celui-ci puisse avoir recours à la procédure de griefs.
- 8.03 A la fin de la période d'essai, cet employé sera dorénavant considéré comme employé régulier et son nom sera ajouté à la liste d'ancienneté. Son ancienneté débutera à partir de la date de son embauchage.
- 8.04 Un employé peut perdre tous ses droits d'ancienneté pour n'importe laquelle des raisons suivantes:-
- a) Démission volontaire.
 - b) Congédiement pour causes.
 - c) Défaut de ne pas revenir au travail dans les quatorze (14) jours ouvrables qui suivent l'avis de rappel au travail envoyé par lettre recommandée, à moins d'un empêchement par maladie ou accident. Une attestation médicale devra alors être produite. De plus, l'employé devra avoir avisé la compagnie par écrit de son intention de revenir au travail, avant que n'ait expiré la période de quatorze (14) jours.
 - d) Défaut de revenir d'un congé d'absence autorisé sans raison admissible par la compagnie. L'union sera avisée des congés d'absence autorisés.
 - e) Mise à pied pour une période continue de plus de dix-huit (18) mois.
- 8.05 Tout employé requis par la compagnie d'occuper une fonction exclue de l'unité de négociation, d'une façon permanente ou temporaire, cessera par le fait même d'être régi par la présente convention. Cependant, si l'employé retourne dans l'unité de négociation en deçà d'un délai de trois (3) mois, l'ancienneté qu'il possédait, lors de sa permutation, lui sera créditée et, il continuera par la suite à accumuler de l'ancienneté.
- 8.06 Une fois l'an, une liste d'ancienneté indiquant aussi la classification de chaque employé sera affichée pour une période de cinq (5) jours ouvrables et dix (10) copies seront remises au Président de l'union.

ARTICLE 8

ANCIENNETE (suite)

- 8.07 Pour accumuler de l'ancienneté, les employés doivent avoir travaillé 150 jours durant une saison d'opérations. Si, pour une raison quelconque autre, que celles mentionnées à la clause 8.04, un employé n'accumule pas 150 jours de travail dans une saison, le temps travaillé durant cette saison ne pourra être reconnu pour fins d'ancienneté. Cependant, pour fins de ré-embauchages, promotions et progressions de salaire, cette période de 150 jours pourra être accumulée sur deux (2) années consécutives.
- 8.08 Les employés qui furent inclus dans l'unité de négociation accréditée le 4 août 1970 et mentionnés dans le mémoire d'entente du 6 mai 1970, peuvent utiliser leur ancienneté accumulée, à compter de la date de l'accréditation, pour fins d'affichages, promotions ou permutations. Cependant, dans les cas de mises à pied ou de rétrogradations, à la suite de mises à pied, l'ancienneté totale de compagnie dans l'occupation qu'ils détenaient, à la date où le mémoire d'entente fut signé, prévaudra.
-

ARTICLE 9

EVALUATION DES TACHES

- 9.01-a Lorsqu'une ré-évaluation s'avèrera nécessaire à toute tâche existante ayant subi des changements substantiels ou à une tâche nouvellement créée, la direction procédera à une ré-évaluation et informera l'union des résultats.
- 9.01-b S'il s'agit d'une tâche nouvellement créée, l'évaluation en sera faite avant l'affichage et, s'il s'agit de ré-évaluation, tout changement apporté prendra effet à la date où les changements substantiels seront survenus.
- 9.01-c Suite aux ré-évaluations faites selon les articles 9.01-a et 9.01-b, la direction rencontrera le Comité d'Evaluation pour leur faire part des résultats.
- 9.02 Tous les renseignements se rapportant au programme d'évaluation des tâches seront disponibles à l'union et remis au Comité d'Evaluation des Tâches de l'union.
- 9.03 Un employé, dont la tâche sera dévaluée, sera protégé contre toute perte de salaire, tant et aussi longtemps qu'il maintiendra sa position.
- 9.04 Tout malentendu résultant de la décision de la direction pourra être soumis par le représentant de l'union au Directeur de l'Administration pour discussion. Toutefois, si le cas n'est pas réglé, il pourra être reporté par l'union à l'occasion des négociations.
- 9.05 Les Commis de Garages sont classés "D". Dans les camps, le premier commis est classé "E"; le deuxième "D" et, si un troisième était requis, il serait classé "C".
-

ARTICLE 10

TABLEAUX D'AFFICHAGE

10.01 La compagnie continuera de mettre à la disposition des membres, des tableaux d'affichage dans des endroits appropriés et disponibles. Ces tableaux serviront normalement pour l'affichage d'avis de convocations à des réunions d'affaires ou sociales.

ARTICLE 11

TAUX DE PAIE:

- 11.01 Tous les employés régis par cette convention seront payés une fois la semaine. La paie des employés sera déposée à l'institut bancaire de leur choix. Dans la région Baie Comeau-Hauterive, la paie sera disponible le jeudi à l'ouverture des heures d'affaires de l'institut bancaire de leur choix. Les détails des déductions seront disponibles au Bureau de la Paie.
- 11.02-a Un employé aura droit aux taux établis de la cédule des taux hebdomadaires, après 6 mois, 1 an, 1½ an, 2 ans, 3½ ans et 4½ ans de service continu dans son occupation ou dans une autre occupation de même évaluation.
- 11.02-b La progression des taux de 2 à 4½ ans sera accordée au mérite individuel jugé par la direction. Toute plainte provenant d'une décision sera sujette à la procédure de griefs jusqu'au niveau du Directeur de l'Administration ou de son représentant. Si le grief ne pouvait être réglé à ce niveau, le cas pourrait être rapporté lors des négociations pour le renouvellement de la convention.
- 11.02-c Les ajustements de taux résultant de progressions de salaires prendront effet le premier lundi suivant la période de qualification.
- 11.03-a Tout employé promu recevra le plus avantageux de:-
Le minimum de sa nouvelle classification, OU ---
une augmentation de 8% de son salaire antérieur, pourvu que cette augmentation n'excède pas le maximum de sa nouvelle classification.
- 11.03-b Dans le cas d'une permutation, l'employé recevra le taux applicable de sa nouvelle classification, compte tenu de la période de temps qu'il avait accumulée dans son échelon antérieur.
- 11.03-c A l'occasion d'une promotion et/ou permutation, l'employé continuera de progresser selon la période de temps prévue entre son nouveau salaire et le prochain échelon de progression. Pour fins d'interprétation, la période de temps qu'il avait accumulée dans son échelon avant d'être soit promu ou permuté lui sera créditée.
- 11.04 La cédule des taux hebdomadaires convenue entre la direction et l'union est annexée et fait partie intégrale de cette convention et, demeurera en vigueur pour toute la durée de la présente convention.
- 11.05 Les mesuriers recevront le taux initial prévu à la cédule des salaires au moment de leur embauchage. Ces taux seront augmentés après 3 mois, 1½ an et, par la suite, conformément à l'article 11.02-b.

ARTICLE 11

TAUX DE PAIE (suite)

- 11.06 Lorsqu'un employé est requis par la compagnie de remplacer temporairement son supérieur immédiat ou un autre employé d'une classe supérieure, absent pour vacances ou maladie, pour une période d'au moins une (1) semaine, recevra, pour tout le temps travaillé à cette tâche, une prime de 5% en sus de son salaire régulier. Toutefois, si la prime de 5% excède le salaire maximum payé dans la classe du remplacement, il recevra le maximum du salaire de ladite classe.

PROCEDURE DE GRIEFS

12.01 Un grief se définit comme étant tout différend ou dispute entre la compagnie et l'union, se rattachant à l'interprétation, application ou violation des stipulations de la présente convention.

ETAPE (1)

Afin d'empêcher que des plaintes mineures ne deviennent des griefs, la plainte devra d'abord être discutée par l'employé, qui pourra être accompagné de son délégué syndical, avec son surveillant immédiat. Une période de 5 jours sera allouée pour sa réponse et, si ce dernier rejette la plainte ou de quelque autre façon ne parvient pas à une entente satisfaisante avec l'employé concerné et, si la plainte provient de l'interprétation, application ou violation d'une clause quelconque de la convention collective de travail, la plainte devient alors un grief et est traitée de la façon suivante:-

ETAPE (2)

Le grief est soumis par écrit au surveillant immédiat ou à son remplaçant par le délégué syndical accompagné du Président du Comité de Grieffs ou son remplaçant, en dedans de 5 jours ouvrables suivant la réponse préalablement donnée par le surveillant immédiat à l'employé lors de la présentation de sa plainte. Le surveillant immédiat ou son remplaçant donnera sa réponse par écrit au Comité de Grieffs en dedans de 5 jours ouvrables additionnels. Si la réponse n'est pas satisfaisante à l'union, alors:-

ETAPE (3)

Le Comité de Grieffs peut présenter le grief par écrit au responsable du surveillant immédiat ou à son remplaçant en dedans de 5 jours ouvrables suivant la réponse donnée par le surveillant immédiat ou son remplaçant. Le responsable du surveillant immédiat ou son remplaçant donnera sa réponse par écrit en dedans de 5 jours ouvrables et, si celle-ci n'est pas satisfaisante, alors:-

ETAPE (4)

Le grief est soumis par écrit par le représentant de l'union au Directeur de l'Administration ou son représentant en dedans de 15 jours ouvrables suivant la réponse donnée par écrit par le responsable du surveillant immédiat ou son remplaçant. Le Directeur de l'Administration ou son remplaçant donnera sa réponse par écrit à l'union en dedans de 15 jours ouvrables et, si la réponse n'est pas satisfaisante, l'union pourra alors dans les 15 jours ouvrables qui suivent, aviser le responsable par écrit de son intention de référer le grief à un Conseil d'Arbitrage.

ARTICLE 12

PROCEDURE DE GRIEFS (suite)

- 12.02 Tout grief qui ne sera pas soumis à l'étape (1) de la procédure précitée dans les 15 jours ouvrables de son origine ne sera reconnu par aucune des deux (2) parties.
- 12.03 Toute période de temps spécifiée dans cette procédure pourra être prolongée après entente mutuelle.
- 12.04 Un grief impliquant plusieurs employés est considéré comme un grief collectif et sera soumis par écrit par le Comité de Grievs à l'étape (4).
-

ARTICLE 13

ARBITRAGE

- 13.01 Tout grief se rapportant à l'interprétation et/ou l'application de certaines clauses de cette convention, qui n'a pu être résolu de manière satisfaisante par la procédure de griefs, telle que décrite à l'article 12, peut être soumis à un conseil d'arbitrage sur demande écrite par l'une des parties à l'autre. Une demande d'arbitrage doit être signifiée dans les 20 jours ouvrables qui suivent la décision rendue d'après l'étape (4) de ladite procédure.
- 13.02 Le conseil d'arbitrage se composera d'un membre choisi par la compagnie, d'un membre choisi par l'union et d'un troisième membre désigné conjointement par la compagnie et l'union et, qui agira comme président du conseil. La compagnie et l'union devront chacune dans les 10 jours ouvrables de l'avis d'une demande d'arbitrage, choisir leur représentant respectif sur le conseil et informer l'autre partie de son choix.
- Si une partie ne s'entend pas sur le choix du président dans les 10 jours ouvrables, une demande sera faite au Ministre du Travail pour nommer le président de ce conseil. Le conseil d'arbitrage siégera et, fera connaître sa décision dans le plus court délai possible. La décision de ce conseil sera finale et liera toutes les parties.
- 13.03 L'autorité du conseil d'arbitrage sera limitée aux questions spécifiques qui lui auront été soumises et, il n'aura pas le pouvoir d'ajouter, soustraire ou d'amender, en quoi que ce soit, les clauses de la présente convention.
- 13.04 Le conseil d'arbitrage aura cependant le pouvoir de modifier une décision de la compagnie se rapportant à une mesure disciplinaire imposée à un employé, pourvu toutefois, que le conseil n'ait pas le pouvoir de modifier aucune clause du contrat.
- 13.05 Chaque partie sera responsable des dépenses de son représentant sur le conseil d'arbitrage et, partagera en part égale, les dépenses et honoraires du président du conseil.
-

ARTICLE 14

COMITES DE GRIEFS ET DE NEGOCIATIONS

14.01 Le comité de griefs se compose de pas moins de 3 membres et le comité de négociations, de pas plus de 10 membres. Chaque comité se composera de membres ayant au moins 6 mois d'ancienneté à la date de leur nomination.

L'union remettra à la compagnie une liste des membres des comités de griefs et de négociations indiquant le président sur chaque comité et, de plus, l'union avisera la compagnie de tout changement.

ARTICLE 15

INTERRUPTION DE TRAVAIL

15.01 En considération des procédures équitables émises dans cette convention pour le règlement des griefs, la compagnie ne fera pas de contre-grève, pas plus qu'il n'y aura de grève, refus ou ralentissement de travail de la part des employés ou de l'union, durant la durée de la présente convention.

ARTICLE 16

CONGES DE DECES

- 16.01 Lorsque le décès d'un membre de la famille immédiate d'un employé survient, l'employé se verra accorder un congé d'absence payé de pas plus de cinq (5) ou de trois (3) jours réguliers de travail, selon le cas. Ces cinq (5) ou trois (3) jours devront être pris en dedans de sept (7) jours de la date du décès, l'un de ces jours, devant être la journée des funérailles.
- 16.02 La famille immédiate est considérée la suivante pour le congé d'absence de cinq (5) jours:-
Epoux, épouse, enfant, enfant adoptif et enfant du conjoint de l'employé.
- 16.03 La famille immédiate est considérée la suivante pour le congé d'absence de trois (3) jours:-
Mère, père, frère, soeur, belle-mère, beau-père, demi-frère, demi-soeur, grand-père, grand'mère, mère adoptive et père adoptif de l'employé.
-

INVALIDITE

17.01 Toutes et chacune des clauses qui pourraient, au cours de la durée de la présente convention, contrevenir à une loi provinciale ou fédérale, deviendront automatiquement nulles et sans valeur, sans pour cela affecter d'aucune façon, la validité des autres clauses.



18.02 Le présent accord est conclu en vertu de la Loi sur l'accès à l'information, et de la Loi sur la protection des renseignements personnels, et de la Loi sur l'accès à l'information et de la Loi sur la protection des renseignements personnels.

19.03-1 A moins que l'employeur ne soit en mesure de démontrer que l'absence de l'employé est due à une cause majeure, l'employeur devra payer à l'employé une indemnité égale à son salaire de base pendant la période de son absence.

19.03-2 A moins que l'employeur ne soit en mesure de démontrer que l'absence de l'employé est due à une cause majeure, l'employeur devra payer à l'employé une indemnité égale à son salaire de base pendant la période de son absence.

19.03-3 A moins que l'employeur ne soit en mesure de démontrer que l'absence de l'employé est due à une cause majeure, l'employeur devra payer à l'employé une indemnité égale à son salaire de base pendant la période de son absence.

19.03-4 A moins que l'employeur ne soit en mesure de démontrer que l'absence de l'employé est due à une cause majeure, l'employeur devra payer à l'employé une indemnité égale à son salaire de base pendant la période de son absence.

19.03-5 A moins que l'employeur ne soit en mesure de démontrer que l'absence de l'employé est due à une cause majeure, l'employeur devra payer à l'employé une indemnité égale à son salaire de base pendant la période de son absence.

20.01 Indemnité de licenciement

20.02 L'employeur devra payer à l'employé une indemnité de licenciement égale à son salaire de base pendant la période de son absence.

ARTICLE 18

CHANGEMENTS TECHNOLOGIQUES ET D'AUTOMATION/INDEMNITE DE LICENCIEMENT

a) Changements technologiques et d'automation

18.01 Le comité conjoint sur l'automation se composera de trois (3) représentants de la direction et de trois (3) représentants de l'union, dont au moins un (1) sera une personne du département concerné. Ce comité aura pour tâche d'étudier les effets des changements technologiques et d'automation sur les employés ainsi que sur les conditions de travail et, de soumettre les recommandations adoptées pour assurer que les intérêts de la compagnie et des employés seront protégés de façon juste et équitable. Les changements d'ordres technologiques et d'automation peuvent aussi inclure des changements majeurs dans l'organisation.

18.02 La compagnie s'engage à aviser le comité aussitôt que possible et, en toute occasion, pas moins de soixante (60) jours avant l'introduction de tout changement technologique et/ou d'automation qu'elle aurait décidé d'introduire et qui entraînerait des licenciements ou autres changements importants dans le statut des employés.

La compagnie s'engage de plus:-

18.03-a A réduire le nombre d'employés, au cas où cela serait nécessaire et ce, conformément aux dispositions de la convention.

18.03-b A maintenir, à l'employé qui serait rétrogradé de façon permanente à un emploi qui comporterait un taux inférieur, le taux de son ancienne occupation pour une période de six (6) mois et, pour une autre période de six (6) mois, à lui payer un taux intermédiaire entre le taux de son ancienne occupation et, celui de sa nouvelle occupation. A la fin de cette période de douze (12) mois, le taux de sa nouvelle occupation s'appliquera.

18.03-c A accorder la préférence d'emploi aux employés qui seraient impliqués, si de nouveaux emplois étaient créés, par ces changements. De plus, à donner à l'employé qui se verrait offrir et, qui accepterait un nouvel emploi ainsi créé, lequel pourrait nécessiter une certaine formation, ledit entraînement.

18.03-d A donner, au moins 3 mois d'avis de séparation, à l'employé pour lequel aucun emploi ne serait disponible à cause de son ancienneté.

18.03-e A accorder, à un employé qui en ferait la demande, un congé d'absence, sans solde, d'au moins 1 mois, pour lui permettre de se chercher un emploi ailleurs.

b) Indemnité de Licenciement

18.04-a Tous les employés réguliers qui ont 1 année ou plus de service continu auront droit à une indemnité de licenciement, s'ils sont licenciés, par suite de changements technologiques ou d'automation et si, aucun travail auquel leur ancienneté leur

ARTICLE 18

CHANGEMENTS TECHNOLOGIQUES ET D'AUTOMATION/INDEMNITE DE LICENCIEMENT
(suite)

donnerait droit n'est disponible.

- 18.04-b Un employé ainsi licencié se verra accorder le paiement d'une (1) semaine de paie de séparation pour chaque année de sa dernière période complète de travail. La première moitié lui sera payée lorsque l'employé aura été licencié pour une période de 6 semaines et, la deuxième moitié, lorsqu'il aura été licencié pour une période de 3 mois.
- 18.04-c Ses droits de rappel ne seront d'aucune manière affectés par le paiement de l'indemnité de licenciement. Toutefois, si son rappel survenait avant l'échéance du paiement, aucun paiement ne serait fait. Ou, si l'employé était rappelé, selon les dispositions appropriées à son cas et, qu'il refuserait, tous ses droits de rappel et d'indemnité de licenciement seraient alors automatiquement annulés.
- 18.04-d Si l'employé est rappelé après avoir reçu toute l'indemnité de licenciement à laquelle il avait droit, il recommencera à partir de la date de son retour, à accumuler une nouvelle période de temps qui lui sera créditée envers tout licenciement futur.
- 18.04-e Si l'employé est rappelé après n'avoir reçu que la moitié de l'indemnité de licenciement à laquelle il avait droit, il conservera, à son retour au travail, le droit sur la portion impayée et, recommencera à partir de la date de son retour, à accumuler une nouvelle période de temps qui, en plus de la portion impayée, lui sera créditée envers tout licenciement futur.

ARTICLE 19

REGLES ET REGLEMENTS GENERAUX

- 19.01 Annexes
Celles-ci font intégralement partie de la présente convention.
- 19.02 Copie de la convention
La compagnie s'engage à en remettre un exemplaire à chaque employé.
- 19.03 Absences légitimes
La compagnie s'engage à maintenir sa politique de tolérance, lorsqu'il s'agit d'absences légitimes soit pour urgences ou maladie. Cependant, un employé qui sera empêché de se présenter au travail devra en avvertir son chef de service et justifier son absence à son retour au travail.
- 19.04 Mesures disciplinaires
La compagnie s'engage à ne pas se servir d'avertissements, réprimandes ou autres mesures disciplinaires antérieurement donnés à un employé, lorsque celui-ci n'a pas été réprimandé à nouveau pour une période de douze (12) mois.
- 19.05 Congés Maternité
La compagnie s'engage à accorder un congé d'absence maternité, sans solde, sur demande écrite pour une période de pas plus de neuf (9) mois. L'ancienneté de l'employée continuera de s'accumuler pendant ce dit congé.
- 19.06 Pension et logement
Le prix de la pension et du logement pour les employés forestiers sera tel que stipulé à l'Ordonnance 9.
- 19.07 Examens de la vue (dessinateurs)
Des examens de la vue seront effectués par le Service Médical deux fois par an. Toutefois, il sera de la responsabilité des dessinateurs de se présenter eux-mêmes pour ces examens.
- 19.08 Instruments Optiques (dessinateurs)
Les dessinateurs seniors qui seront requis de travailler avec les instruments optiques recevront, lorsque travaillant avec lesdits instruments, le taux équivalent de la classe "G".
- 19.09 Advenant fusion de bureaux
Un employé qui serait rétrogradé, à la suite de fusion de bureaux, maintiendra la classification antérieure à laquelle il appartenait et, continuera dans la progression établie de son ancienne classification.
-

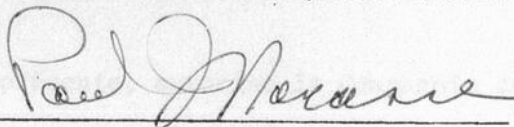
ARTICLE 20

DUREE DE LA CONVENTION

20.01 La présente convention, dans tous ses termes et prescriptions, demeurera en vigueur, du 1 mai 1980 au 30 avril 1982 et, sera renouvelée d'année en année par la suite dans sa forme présente, à moins qu'avis écrit du désir d'amender, modifier ou abroger toute portion de quelque partie des stipulations de la présente soit communiqué par l'une des parties à l'autre en dedans de quatre-vingt-dix (90) jours précédant immédiatement l'expiration. Toutefois, la présente convention demeurera en vigueur, lors de la période des négociations et celà, jusqu'à utilisation par l'une ou l'autre des parties soit du droit de grève ou de lock-out précédé d'un pré-avis de quarante-huit (48) heures à l'autre partie.

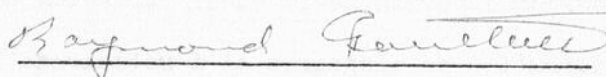
SIGNE ET EXECUTE A BAIE COMEAU, Québec, ce: - quatorzième (14ième) jour
de novembre de l'an 1980.

LA COMPAGNIE DE PAPIER Q.N.S. LIMITEE



Paul Morasse
Vice-Président - Relations Industrielles

L'UNION INTERNATIONALE DES EMPLOYES
PROFESSIONNELS ET DE BUREAU



Raymond Gauthier
Président,
Section locale 416



Alain Tremblay
Représentant

ANNEXE "A"

RETENUE SYNDICALE

Baie Comeau, Québec

le -----

Je, par la présente, autorise la Compagnie de Papier Q.N.S. Limitée, à déduire de mon salaire la cotisation hebdomadaire de l'union et, lorsque le cas s'applique, le montant des droits d'initiation et, à remettre le tout au secrétaire-trésorier de l'Union Internationale des Employés Professionnels et de Bureau, Local 416.

Cette autorisation sera irrévocable pour la durée de la présente convention et, se renouvellera automatiquement d'année en année, à moins que je ne fasse parvenir personnellement un avis écrit d'annulation à la compagnie et à l'union, durant les quinze (15) jours qui précèdent la date d'expiration de ladite convention.

Signé par:-

Témoin: -

ANNEXE "B"

CEDULE DES SALAIRES HEBDOMADAIRES1 mai 1980GENERAL

<u>CLASSE</u>	<u>POINTS</u>	<u>MINIMUM</u>	<u>6 MOIS</u>	<u>1 AN</u>	<u>1½ AN</u>	<u>2 ANS</u>	<u>3½ ANS</u>	<u>4½ ANS</u>
A	75-95	328.04	330.86	333.35	337.12	339.20	341.41	343.66
B	100-120	350.25	354.35	358.56	362.97	365.47	368.33	373.18
C	125-145	367.66	373.23	378.91	385.80	390.68	395.56	400.44
D	150-170	383.99	391.78	399.55	407.67	413.84	419.97	426.49
E	175-195	400.56	409.53	418.52	427.53	434.87	442.20	449.58
F	200-220	422.61	432.03	441.50	451.37	459.99	469.00	478.05
G	225-245	442.62	452.51	462.35	473.08	483.09	494.00	504.97

CEDULE DES SALAIRES HEBDOMADAIRES

1 mai 1980

COMMIS DE CAMPS

<u>CLASSE</u>	<u>POINTS</u>	<u>MINIMUM</u>	<u>6 MOIS</u>	<u>1 AN</u>	<u>1½ AN</u>	<u>2 ANS</u>	<u>3½ ANS</u>	<u>4½ ANS</u>
C	125-145	379.86	384.86	389.93	395.48	399.66	403.92	408.16
D	150-170	394.40	400.82	407.61	414.72	420.29	426.41	432.96
E	175-195	408.50	416.32	424.99	433.99	441.31	448.67	456.04

MESUREURS

<u>CLASSE</u>	<u>POINTS</u>	<u>MINIMUM</u>	<u>3 MOIS</u>	<u>1 AN</u>	<u>1½ AN</u>	<u>2 ANS</u>	<u>3½ ANS</u>	<u>4½ ANS</u>
B	100-120	368.50	376.10	-	380.37	382.92	385.76	388.62
D	150-170	394.40	404.21	-	414.72	420.29	426.41	432.96
E	175-195	412.19	430.05	-	433.99	441.31	448.67	456.04

CEDULE DES SALAIRES HEBDOMADAIRES

1 mai 1980

PERSONNEL DU SERVICE DE GENIE ET DE LA CONSTRUCTION (OF)

<u>CLASSE</u>	<u>POINTS</u>	<u>MINIMUM</u>	<u>6 MOIS</u>	<u>1 AN</u>	<u>1½ AN</u>	<u>2 ANS</u>	<u>3½ ANS</u>	<u>4½ ANS</u>
B	100-120	367.62	371.87	376.12	380.37	382.92	385.76	388.62
D	150-170	394.40	400.82	407.61	414.72	420.29	426.41	432.96
G	225-245	448.04	457.98	467.82	478.53	488.54	499.47	510.41
D	150-170	394.40	400.82	407.61	414.72	420.29	426.41	432.96
E	175-195	430.57	438.48	446.38	454.28	475.18	484.21	492.23
F	200-220	462.75	471.48	480.21	488.94	503.69	513.56	523.46
G	225-245	448.04	457.98	467.82	478.53	488.54	499.47	510.41

CEDULE DES SALAIRES HEBDOMADAIRES

1 mai 1981

GENERAL

<u>CLASSE</u>	<u>POINTS</u>	<u>MINIMUM</u>	<u>6 MOIS</u>	<u>1 AN</u>	<u>1½ AN</u>	<u>2 ANS</u>	<u>3½ ANS</u>	<u>4½ ANS</u>
A	75-95	359.20	362.29	365.02	369.15	371.42	373.84	376.31
B	100-120	383.52	388.01	392.62	397.45	400.19	403.32	408.63
C	125-145	402.59	408.69	414.91	422.45	427.79	433.14	438.48
D	150-170	420.47	429.00	437.51	446.40	453.15	459.87	467.01
E	175-195	438.61	448.44	458.28	468.15	476.18	484.21	492.29
F	200-220	462.76	473.07	483.44	494.25	503.69	513.56	523.46
G	225-245	484.67	495.50	506.27	518.02	528.98	540.93	552.94

CEDULE DES SALAIRES HEBDOMADAIRES

1 mai 1981

COMMIS DE CAMPS

<u>CLASSE</u>	<u>POINTS</u>	<u>MINIMUM</u>	<u>6 MOIS</u>	<u>1 AN</u>	<u>1½ AN</u>	<u>2 ANS</u>	<u>3½ ANS</u>	<u>4½ ANS</u>
C	125-145	415.95	421.42	426.97	433.05	437.63	442.29	446.94
D	150-170	431.87	438.90	446.33	454.12	460.22	466.92	474.09
E	175-195	447.31	455.87	465.36	475.22	483.23	491.29	499.36

MESUREURS

<u>CLASSE</u>	<u>POINTS</u>	<u>MINIMUM</u>	<u>3 MOIS</u>	<u>1 AN</u>	<u>1½ AN</u>	<u>2 ANS</u>	<u>3½ ANS</u>	<u>4½ ANS</u>
B	100-120	403.51	411.83	-	416.51	419.30	422.41	425.54
D	150-170	431.87	442.61	-	454.12	460.22	466.92	474.09
E	175-195	451.35	470.90	-	475.22	483.23	491.29	499.36

7

CEDULE DES SALAIRES HEBDOMADAIRES

1 mai 1981

PERSONNEL DU SERVICE DE GENIE ET DE LA CONSTRUCTION (OF)

<u>CLASSE</u>	<u>POINTS</u>	<u>MINIMUM</u>	<u>6 MOIS</u>	<u>1 AN</u>	<u>1½ AN</u>	<u>2 ANS</u>	<u>3½ ANS</u>	<u>4½ ANS</u>
B	100-120	402.54	407.20	411.85	416.51	419.30	422.41	425.54
D	150-170	431.87	438.90	446.33	454.12	460.22	466.92	474.09
G	225-245	490.60	501.49	512.26	523.99	534.95	546.92	558.90

1. La compagnie fournira gratuitement la pension, les soins de couchage ainsi qu'un repas, le savon et l'eau à tous les employés travaillant assignés à un travail d'appoint et, qu'ils soient vivants sous la tente.

2. Si possible, la compagnie fournira un logement pour le personnel au groupe assigné à l'appoint.

3. La compagnie fournira également des médicaments et des premiers secours.

ANNEXE "C"

MESUREURS

1. Lors du rappel, au début d'une saison d'opération, les mesureurs auront le droit de discuter le choix de leur camp avec le Surveillant - Mesurage.
2. Lorsqu'il y aura du travail régulier de mesurage à effectuer sur les camions dans la cour de l'usine, la compagnie accordera la préférence à l'employé possédant le plus d'ancienneté de compagnie.
3. Lorsqu'il y aura du travail supplémentaire à être effectué dans un camp donné, l'employé ayant le plus d'ancienneté, à l'intérieur du camp concerné, y sera assigné. Il est entendu que le temps supplémentaire sera réparti de façon équitable entre les employés.

PERSONNEL DU SERVICE DE GENIE ET DE LA CONSTRUCTION

1. La compagnie fournira gratuitement: la pension, les sacs de couchage (émis contre un récépissé), savon et huile à mouches à ces employés, lorsqu'assignés à un travail d'arpentage et, qu'ils doivent vivre sous la tente.
2. Si possible, la compagnie fournira un radio émetteur-receveur au groupe assigné à l'arpentage.
3. La compagnie fournira également à ces employés, des pantalons et vestons imperméables.

EMPLOYES TEMPORAIRES

Advenant le cas où des employés temporaires seraient requis à des positions visées par les accréditations syndicales émises en date du 4 août 1970 par le Ministère du Travail et de la Main-d'Oeuvre, ceux-ci seront gouvernés par les conditions suivantes:-

1. La période d'engagement dans une position spécifique ne devra pas excéder six (6) mois continus, excepté, s'il y a eu entente préalable entre les parties en cause.
2. L'engagement d'employés temporaires ne devra d'aucune manière affecter les droits des employés réguliers et devra être de nature temporaire.
3. La compagnie devra informer l'union immédiatement de l'engagement d'un employé temporaire.
4. Les employés temporaires paieront à l'union à chaque semaine, l'équivalent des cotisations syndicales hebdomadaires.
5. Le salaire hebdomadaire sera basé sur le minimum de la Classe "A". Pour obtenir un salaire journalier, le montant sera divisé par cinq (5).
6. Les heures de travail seront les mêmes que celles prévues à la convention.
7. Les congés statutaires payés seront les mêmes que ceux prévus à la convention. Pour avoir droit à ces congés, les employés temporaires devront avoir travaillé durant les 20 jours ouvrables précédant lesdits congés.
8. Les indemnités de vacances seront de 4% des gains bruts.
9. Les employés temporaires n'accumuleront aucune ancienneté.

ANNEXE "E"

<u>CLASSE</u>	<u>NUMERO</u>	<u>POSITIONS</u>	<u>POINTS</u>	
A	70	Homme de hache	95	
B	33	Opérateur de Téléx (Comptabilité)	115	
	35	Dactylographe (Comptabilité)	115	
	36	Préposé au Classement (Comptabilité)	115	
	92	Dactylographe - Magasin (O.F.)	115	
	101	Dactylographe - Achats	115	
	32	Téléphoniste et Réceptionniste	120	
	94	Dactylographe - Achats	120	
	102	Dactylographe - Magasin (Usine)	120	
	C	86	Commis aux Bisulfite & Pâte Mécanique	125
		89	Dactylographe - Mécanique & Electrique	125
69		Préposé au Courrier	130	
88		Commis - Expédition	130	
93		Dactylographe - Emploi (O.F.)	130	
26		3ième Commis de Camp	135	
52		Commis au Cardex	135	
64		Commis-Enregistreur au Magasin Forestier	135	
47		Dessinateur Junior (Usine)	140	
74		Dessinateur Junior (Ingénierie Centrale)	140	
85		Opérateur d'Enregistreur de Données	140	
91		Sténo-Dactylo - Achats	140	
95		Sténo-Dactylo - Formation & Foresterie	140	
96		Sténo-Dactylo - Machines à Papier	140	
97		Sténo-Dactylo - Réclamations et Prévention des Accidents (O.F.)	140	
98		Sténo-Dactylo - Service de Santé	140	
99		Sténo-Dactylo - Contrôle	140	
100		Sténo-Dactylo - Avantages Sociaux	140	
46		Commis au Guichet - Magasin (Usine)	145	
49		Commis au Guichet - Magasin (Usine)	145	
D	20	Commis - Essence, huile & facturation	150	
	27	Pointeur Junior (Usine)	150	
	48	Commis à l'Inventaire perpétuel et Commis-Remplaçant	150	
	50	Commis Polyvalent	150	
	51-A	Commis de Quarts à l'Embauchage (Usine)	150	
	63	Commis de Magasin (O.F.)	150	
	81	Commis Général - Magasin (Usine)	150	
	18	Commis aux Factures	155	
	23	Teneur de Livres Junior	155	
	25	Commis à l'Emploi & Temps (O.F.)	155	

D	19	Pointeur Intermédiaire (Usine)	160
	26-A	Commis de Garage	160
	42-A	Assistant-Commis-Expéditeur & Receveur	160
	44	Commis Sénior au Cardex	160
	51	Commis au Département du Contrôle	160
	82	Commis - Listes de Paye (O.F.)	160
	84	Opérateur Sénior d'Enregistreur de Données	160
	103	Commis à l'Instrumentation	160
	26-C	Commis - Opérations par Voies d'Eau	165
	53	Commis à l'Entretien (Usine)	165
	60	Commis aux Coûts de construction	165
	62	Commis au Mesurage	165
	78	Programmeur Système Commercial	165
	90	Commis à la reclassification du Cardex (temporaire)	165
	6	Caissier et Paiement	170
	19-A	Coordonnateur (Achat et livraison)	170
	25-A	Premier Commis à l'Emploi et Temps (O.F.)	170
	57	Mesureur	170
	76	Dessinateur (Foresterie)	170
E	15	Commis au Prix de Revient (Usine)	175
	45	Commis à l'Ingénierie	175
	59	Commis-Pourvoyeur aux Achats	175
	77	Préposé à la Compilation & Mesurage Photographique	175
	87	Commis de Production (Usine)	175
	7	Commis Itinérant (O.F.)	180
	14	Teneur de Livres (Créances à recouvrer)	180
	75	Commis aux Réclamations (assurance grou- pe)	180
	80	Commis à l'Entrepôt à Papier	180
	8	Commis (Expédition & Facturation)	185
	11	Premier Commis de Camp	185
	54	Dessinateur (O.F.)	185
	5	Commis Sénior aux Coûts (O.F.)	190
	10	Premier Commis - Prix de Revient (Usine)	190
	13	Opérateur en Informatique	190
	40	Dessinateur Intermédiaire	190
	43	Commis Statisticien au Contrôle	190
	42	Commis-Expéditeur et Receveur (O.F.)	195
	58	Commis-Receveur (Usine)	195
F	4	Teneur de Livres Sénior	200
	79	Commis à la Salle de Finition	200
	83	Programmeur-Opérateur en Informatique	200

3.

F	3	Commis en chef aux factures	205
	38	Commis au Département des Machines à Papier	205
	39	Vérificateur de contrôle	205
	41	Assistant-Statisticien au Contrôle	215
	37	Dessinateur Sénior (Usine)	220
G	2	Chef-Opérateur en Informatique	225
	1	Chef-Teneur de Livres	230
	53-A	Homme d'Instruments Sénior (O.F.)	235

CHP//

79-09-19

CEDULE (36½ HRES) - COMMIS DE QUARTS A L'EMBAUCHAGE (USINE)

BASEE SUR TROIS (3) SEMAINES

		SEMAINE I							SEMAINE II							SEMAINE III						
		D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S
6h10	à 16h00	1	1	1	1	4	4	2	2	2	2	2	4	4	3	3	3	3	3	4	4	1
15h10	à 1h00	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2
Congé:		3	3	3	2	2	2	1	1	1	1	3	3	3	2	2	2	2	1	1	1	3

- Un long fin de semaine par trois (3) semaines.
- Quatre (4) jours de dix (10) heures de travail.
- Le Commis travaille deux (2) dimanches sur trois (3).
- Long fin de semaine = six (6) jours.
- Remplaçant = deux (2) jours.
- Le remplaçant doit prendre une-demi journée, soit le lundi, le mardi ou le mercredi.

Périodes de repas

Quart 1 = 11 h 30 à 12 h 15.

Quart 2 = 17 h 15 à 18 h.

G. Beaudin (1)
 G. Dufour (2)
 D. Pelletier (3)
 Remplaçant: R. Belzile (4)

RECUEIL D'ENTENTES ET DE CLARIFICATIONS INTERVENUES

'80 DEC 16 13 42 entre La Compagnie de Papier Q.N.S. Limitée

et

L'Union Internationale des Employés Professionnels et de Bureau

section locale 416

sur différentes procédures administratives

Visites syndicales en forêt
Délégués de l'union

(M.E. 1974)

Le salaire des délégués de l'union sera maintenu, lorsque ceux-ci sont appelés à faire des visites syndicales en forêt pourvu, toutefois, que ces délégués n'aient pas été remplacés à leur travail régulier et, que leur travail régulier n'ait pas été réduit.

Ceci s'applique à un maximum de trois (3) délégués pour une période totale de vingt (20) jours par année.

Absences par maladie

(M.E. 1974)

Le règlement qui prévoit:- Qu'un employé se rapporte au médecin de la compagnie pour toute absence pour maladie d'une journée ou plus, demeure en vigueur. Toutefois, la compagnie tolérera qu'un employé, s'il le désire, s'abstienne de rapporter une absence de moins de trois (3) jours et, ceci pour une période d'essai de six (6) mois. S'il y a abus de cette tolérance, le ou les employés qui auront ainsi abusé, seront soumis à l'avenir au règlement en vigueur. Quoiqu'il en soit, la compagnie encourage fortement tous les employés à rapporter au médecin de la compagnie toute absence pour maladie.

Assurance-vie lors de mises à pied

(M.E. 1974)

La compagnie consent à ce qu'un employé qui est mis à pied puisse retenir son assurance-vie pourvu, qu'il paie la prime de l'employé au moment où celle-ci est due. Ce privilège sera pour une période n'excédant pas un (1) an. Si, un employé est rappelé au travail et refuse de se présenter, son assurance-vie sera automatiquement annulée à cette date.

Démarrage d'autos en forêt

(M.E. 1974)

La compagnie consent à collaborer avec les individus concernés et, à leur fournir l'aide nécessaire pour le démarrage de leurs autos au cours des mois d'hiver, lorsque requis, tout particulièrement à la fin du vendredi et/ou du samedi après-midi.

.../2

Allocation de millage pour automobiles

(M.E. 1974) (1978)

Les mesureurs et commis forestiers qui utilisent leur automobile, seul ou avec des passagers à la demande de la compagnie, pour voyager dans les camps itinérants, recevront une allocation de 0,22 \$ du mille avec un minimum de 2,00 \$ par jour. Il est entendu que, dans tous les cas, le millage sera calculé sur une base de distance moyenne pré-établie et, que ce millage ne s'appliquera qu'à partir de l'intersection de la Route 138 et de la route forestière.

Mitaines en duvet aux mesureurs

(M.E. 1974)

On fournira aux mesureurs, durant la saison hivernale, une paire de mitaines en duvet laquelle, sera renouvelable sur présentation de la paire usagée, à tous les deux (2) ans.

Définition d'Instruments Optiques tels qu'employés par les Dessinateurs Séniors (Usine)

(M.E. 1974)

On entend par "Instrument Optique", tout instrument de grande précision ayant un micromètre pour lecture, soit au millième ou soit au dix-millième de pouce. (ce qui exclut les instruments d'arpentage conventionnels).

Explication de la politique re: Congés sans solde pouvant être accordés à des employés permanents pour leur permettre de remplir des postes électifs à plein temps dans les divers paliers gouvernementaux. (30-1-76)

- L'employé, qui en fera la demande par écrit, pourra recevoir un congé sans solde, d'une durée limitée, pour sa campagne électorale.
- S'il est élu, son congé, sans solde, sera extensionné pour la durée de son premier mandat.
- S'il se présente à nouveau pour un second mandat et qu'il est ré-élu, il sera alors considéré comme ayant choisi une nouvelle carrière et, son emploi avec la Compagnie sera terminé.
- Durant ce congé, sans solde, son ancienneté sera maintenue mais elle ne s'accumulera pas.
- Tous ses bénéfices marginaux seront suspendus et seront annulés, s'il ne revient pas au travail.
- Si l'employé revient au travail après la période ci-haut mentionnée, il pourra occuper une fonction qui pourrait cependant être de nature autre que celle qu'il détenait avant son départ.

Horaire de Travail pour le Personnel du Service de Génie et de la Construction

(M.E. 1974)

Le Personnel du Service de Génie et de la Construction pourra suivre les horaires de travail du personnel de la Base, lorsqu'ils y travailleront et, que leurs services ne seront pas requis autrement. Advenant le cas où leurs services seraient requis, ils devront se conformer à leurs heures normales de travail, telles que spécifiées à l'article 3.08 et, il en sera de même pour le paiement de tout surtemps effectué.

Définition du terme "Secondaire Partiel"

(M.E. 1976)

Lorsque le terme "SECONDAIRE PARTIEL" sera utilisé, ce terme se définira comme étant un "SECONDAIRE IV" - une 10ième ANNEE ou l'équivalent de l'un ou de l'autre.

Heures de Travail pour les Commis de Garages

(M.E. 1977)

Lorsque trois (3) commis de garages seront requis, les huit (8) heures de travail seront réparties entre:-

6 h 30 à 17 h
12 h à 21 h
18 h à 5 h

et, les employés travailleront en rotation sur les quarts.

Lettre du 20 juin 1978

Les deux (2) parties sont d'accord à ce que la répartition des heures de travail des Commis aux Pièces et Mesureurs attitrés aux camps forestiers soient modifiées, telles que sous-mentionnées, uniformément dans les trois (3) camps, pour une période temporaire, à compter de la date déterminée par la compagnie et, jusqu'à ce que l'une ou l'autre des parties avise, par écrit, de son intention d'y mettre fin. Alors, ce changement dans les horaires se terminera le samedi de la semaine suivant la réception de l'avis.

Semaine de travail

Mesureurs

1ère semaine
D L M M J V S
9 9 9 9 4

2e semaine
D L M M J V S
9 9 9 9 4

Commis à l'office

La cédule actuelle de cinq (5) jours de huit (8) heures est maintenue.

Commis aux Pièces

Référer aux horaires de travail pour Commis de Garage (5 & 6 jours).

Il est aussi convenu que les cédules de transport des employés, par autobus, entre les camps et la Base et vice versa seront modifiées en conséquence par la compagnie mais, ne devront occasionner aucun service additionnel ou, sinon, la compagnie se réserve le droit de revenir immédiatement à la répartition régulière des heures de travail prévues à la convention collective de travail.

Pour la durée de cette entente, les vacances seront payées sur une base de 40 heures par semaine et, le paiement des différents congés sera calculé sur huit (8) heures par jour.

.../4

Les autres clauses de la convention collective demeurent inchangées.

HORAIRE DE TRAVAIL POUR COMMISS DE GARAGE

GARAGE OUVERT 5 JOURS (5-3)

DE 7:00 HEURES A 16:00 HEURES

DESCRIPTION	LUNDI	MARDI	MERCREDI	JEUDI	VENDREDI	SAMEDI
COMMISS - JOUR	6:30 à 11:30	6:30 à 11:30	6:30 à 11:30	6:30 à 11:30	6:30 à 10:30	CONGE
	12:30 à 16:30	12:30 à 16:30	12:30 à 16:30	12:30 à 16:30		
COMMISS - APRES-MIDI & SOIREE	12:00 à 17:00	12:00 à 17:00	12:00 à 17:00	12:00 à 17:00	7:30 à 11:30	CONGE
	18:00 à 22:00	18:00 à 22:00	18:00 à 22:00	18:00 à 22:00		
COMMISS - NUIT	18:00 à 23:00	18:00 à 23:00	18:00 à 23:00	18:00 à 23:00	12:00 à 16:00	CONGE
	24:00 à 4:00	24:00 à 4:00	24:00 à 4:00	24:00 à 4:00		
<u>GARAGE OUVERT LA NUIT</u> <u>DE 19:00 HEURES A 5:00 HEURES</u>						
COMMISS - NUIT	19:00 à 23:00 24:00 à 5:00	19:00 à 23:00 24:00 à 5:00	19:00 à 23:00 24:00 à 5:00	19:00 à 23:00 24:00 à 5:00	12:00 à 16:00	

CET HORAIRE SERA EN ROTATION A CHAQUE SEMAINE

BAIE COMEAU, QUE.
LE 20 JUIN 1978

HORAIRE DE TRAVAIL POUR COMMISS DE GARAGE

GARAGE OUVERT 6 JOURS (5-11)

DE 7:00 HEURES A 16:00 HEURES

DESCRIPTION	LUNDI	MARDI	MERCREDI	JEUDI	VENDREDI	SAMEDI
COMMISS - JOUR	6:30 à 11:00	6:30 à 11:30	6:30 à 11:30	6:30 à 11:30	6:30 à 10:30	CONGE
	12:00 à 16:30	12:30 à 16:30	12:30 à 16:30	12:30 à 16:30		
COMMISS APRES-MIDI & SOIREE	CONGE	12:00 à 17:00	12:00 à 17:00	12:00 à 17:00	12:00 à 17:00	6:30 à 11:30
		18:00 à 22:00	18:00 à 22:00	18:00 à 22:00	18:00 à 22:00	
COMMISS - NUIT	18:00 à 23:00	18:00 à 23:00	18:00 à 23:00	18:00 à 23:00	12:00 à 16:00	CONGE
	24:00 à 4:00	24:00 à 4:00	24:00 à 4:00	24:00 à 4:00		
<u>GARAGE OUVERT LA NUIT</u> <u>DE 19:00 HEURES A 5:00 HEURES</u>						
COMMISS - NUIT	18:00 à 22:00 24:00 à 5:00	19:00 à 23:00 24:00 à 5:00	19:00 à 23:00 24:00 à 5:00	19:00 à 23:00 24:00 à 5:00	12:00 à 16:00	

CET HORAIRE SERA EN ROTATION A CHAQUE SEMAINE

BAIE COMEAU, QUE.
LE 23 NOUVELET 1978

Clarification du paiement de la Prime de quatre (4) heures (M.E. 1978)

La prime de rappel consiste en un paiement d'un minimum de quatre (4) heures à temps simple.

Cette prime est payée lorsque les employés sont rappelés en dehors de leur travail, par leur surveillant immédiat, pour revenir au travail, en dehors de leurs heures normales ou lors d'un jour de congé.

Du temps et demi sera payé aux employés, lorsqu'ils seront requis par leur surveillant immédiat d'entrer au travail avant leurs heures normales de travail ou de continuer à travailler après leurs heures normales de travail.

Si l'employé continue à travailler après ses heures normales de travail et s'absente pour une période de repos et revient travailler, la clause du temps et demi continuera de s'appliquer.

Aucun temps supplémentaire ni prime ne sera payé si l'employé ne se rend pas au travail.

Fermetures Temporaires

(M.E. 1978)

Lorsqu'il y aura fermetures temporaires dans les opérations forestières, des discussions préalables seront tenues avec l'union, à savoir la nécessité de garder du personnel-membre de l'union locale 416 au travail.

Remplacement Temporaire par membres des locaux 352 & 375 (M.E. 1978)

Le remplacement temporaire des Commis de l'Entrepôt à Papier et de la Salle de Finition, pour vacances, maladie ou congés, continuera à être effectué par des employés, membres de d'autres locaux. Ces employés ne jouiront pas de droits acquis, au cas où il faudrait remplacer les employés, membres du Local 416, de façon permanente.

Procédure à suivre pour combler les postes vacants

(M.E. 1977)

1) Affichage du poste

Lorsqu'une ouverture se présente à l'intérieur d'un Service, soit par départ, transfert ou promotion, ce dernier doit aviser, par écrit, le Service du Personnel concerné quant au poste à combler en lui fournissant certains facteurs spécifiques représentant les connaissances nécessaires pour pouvoir assumer cette fonction.

Le Service du Personnel concerné affiche ledit poste en donnant un sommaire des tâches à accomplir et les exigences de base requises.

2) Choix du Candidat

Les candidatures reçues sont étudiées et, une première sélection est effectuée en considération des critères de base établis par le département.

2) Choix du Candidat (suite)

Des entrevues sont ensuite conduites pour les candidats en liste par le Service concerné et le Service du Personnel, en utilisant les facteurs généraux spécifiques indiqués sur la fiche de sélection, suivant le système de pointage établi (ref: formule RI-1). La candidature de la personne ayant obtenu les meilleurs résultats est alors retenue. A compétence relativement égale de deux (2) postulants ou plus, l'ancienneté sera le facteur prédominant.

3) Période de probation

Le candidat choisi est soumis à une période de probation de 90 jours (3 mois). Une appréciation sera alors effectuée à la mi-période, soit 40 jours de calendrier après la première journée de travail du candidat à son nouveau poste. Cette appréciation sera faite par le surveillant immédiat de l'employé concerné. Les points faibles et les points forts de l'employé lui seront signalés personnellement par un ou des représentants du département concerné en présence d'un représentant du Personnel.

Le surveillant immédiat se servira de la formule RI-2 "Appréciation du Personnel" qui lui sera fournie par le Service du Personnel. Une date de retour sera indiquée sur chaque formule. Ces formules devront être retournées confidentiellement au bureau du Directeur du Personnel concerné.

Une autre appréciation de l'employé, en se servant de la même formule, sera effectuée par le surveillant concerné vers la fin de la période de probation, c'est-à-dire, 80 jours de calendrier à compter de la première journée de travail de l'employé à son nouveau poste.

Une décision sera alors prise afin de déterminer si le candidat satisfait les exigences de ce poste. L'employé concerné sera avisé en conséquence et l'union recevra une copie de la lettre.

Les candidats qui seront refusés à un poste durant ou après la période de probation retourneront à leur ancien poste, s'il s'agit d'anciens employés ou, remerciés de leurs services, s'il s'agit de nouveaux employés.

Dans le cas où un candidat serait refusé à un poste, un autre postulant de l'affichage initial pourra être sélectionné, s'il satisfait aux exigences de ce poste.

Le système de pointage utilisé est basé sur 100 points et réparti entre les facteurs généraux (60 points) et les facteurs spécifiques (40 points.)

La description des tâches pourra servir pour écrire les facteurs spécifiques.

Les Services du Personnel de l'usine et des opérations forestières seront responsables de la bonne marche du programme.

80-11-25

:chp

MEMOIRE D'ENTENTE

entre

LA COMPAGNIE DE PAPIER Q.N.S. LIMITEE ⁸⁰ DEC 16 13 41
Baie Comeau, Québec

et

L'UNION INTERNATIONALE DES EMPLOYES PROFESSIONNELS
ET DE BUREAU, LOCAL 416

A moins que spécifié autrement, tous les changements apportés lors de ces négociations, deviendront en vigueur à compter du dimanche suivant la date de ratification de la convention collective de travail.

Il est convenu que la convention collective se terminant le 30 avril 1980 soit renouvelée par la présente et, continue de s'appliquer jusqu'au 30 avril 1982, sous réserves des modifications suivantes:-

ARTICLE 2 - SECURITE SYNDICALE

2.04 Cette clause lira dorénavant comme suit:-

La formule de retenue syndicale autorise la déduction des cotisations hebdomadaires de l'union, à taux fixe et, là où le cas s'applique, le montant des frais d'initiation. Cette formule comprend de plus, une clause de révocation par laquelle un employé peut, s'il le désire, annuler cette autorisation et ce, durant les quinze (15) jours qui précèdent la date d'expiration de la convention collective de travail. Copie de ladite formule de retenue syndicale est incluse en Annexe "A".

ARTICLE 3 - HEURES ET CONDITIONS DE TRAVAIL

a) Opérations de la base

3.01-a Le deuxième paragraphe se lira dorénavant comme suit:-

A compter du premier lundi de juin et ce, jusqu'au dernier samedi de septembre, la semaine normale de travail sera de cinq (5) jours de sept (7) heures, soit de 8 h à 12 h et de 13 h à 16 h.

.../2

2.

ARTICLE 3 - HEURES ET CONDITIONS DE TRAVAIL (Suite)

3.01-b La dernière phrase du premier paragraphe se lira dorénavant comme suit:-

Durant la période du premier lundi de juin et ce, jusqu'au dernier samedi de septembre, la période allouée pour l'heure du repas sera de une (1) heure.

Commis de Quarts à l'Embauchage (section Usine)
Semaine de quatre (4) jours

3.01-d Cette clause se lira dorénavant comme suit:-

La semaine normale de travail pour les Commis de quarts à l'Embauchage (section usine) comprend quatre (4) jours de dix (10) heures par jour comme suit:-

de 6 h 10 à 16 h et,
de 15 h 10 à 1 h.

3.01-g Cette clause se lira dorénavant comme suit:-

Le calcul d'une semaine de vacances se fera selon 3.01-d.

3.02 Cette clause se lira dorénavant comme suit:-

A compter du 1 mai 1980, la prime de quart hebdomadaire sera de 0 - 8,80 \$ - 10,80 \$.

A compter du 1 mai 1981, la prime de quart hebdomadaire sera de 0 - 10,00 \$ - 12,00 \$.

3.06-f Cette clause se lira dorénavant comme suit:-

Dans le cas d'établissement de cédules sur les quarts, la compagnie discutera un (1) mois à l'avance de la cédule de travail avec l'union et, la prime de quart applicable sera alors payée. A compter du 1 mai 1980, la prime de quart hebdomadaire sera de 0 - 8,80 \$ - 10,80 \$.

A compter du 1 mai 1981, la prime de quart hebdomadaire sera de 0 - 10,00 \$ - 12,00 \$.

3.06-g Cette clause se lira dorénavant comme suit:-

Les clauses 3.03 et 3.04 s'appliqueront également dans le cas des commis et des mesureurs.

.../3

ARTICLE 3 - HEURES ET CONDITIONS DE TRAVAIL (Suite)

Mesureurs

3.07-b Le troisième paragraphe sera modifié pour lire:-

A compter du 1 mai 1980, la prime de quart hebdomadaire sera de 0 - 8,80 \$ - 10,80 \$.

A compter du 1 mai 1981, la prime de quart hebdomadaire sera de 0 - 10,00 \$ - 12,00 \$.

3.09 Cette clause se lira dorénavant comme suit:-

Lorsque des employés seront requis de travailler au-delà de quarante (40) heures par semaine, soit par le surintendant concerné, le mesureur en charge ou le chef d'équipe, les commis et assistants-commis, mesureurs et le personnel du service de génie et de la construction, ils seront compensés par du temps et demi. Le paiement de ces heures se fera tel qu'indiqué à la clause 3.10.

ARTICLE 4 - CONGES STATUTAIRES ET CONGES MOBILES

4.01 Le terme "St-Jean-Baptiste" sera modifié pour lire la "Fête Nationale".

ARTICLE 5 - VACANCES

5.01 A compter du 1 janvier 1981, le Régime de Vacances sera amendé pour prévoir:-

trois (3) semaines après quatre (4) années de service;
quatre (4) semaines après neuf (9) années de service;
cinq (5) semaines après vingt (20) années de service.

5.02 La clause se lira dorénavant comme suit:-

Un employé qui prendra des vacances durant la période du premier dimanche de janvier au premier samedi de mai, bénéficiera de quatre (4) heures de paie additionnelles à son taux régulier, pour chaque semaine de vacances.

5.07 La clause se lira dorénavant comme suit:-

Lorsqu'un employé terminera son emploi avec la compagnie, il recevra la paie de vacances à laquelle il a droit d'après cette convention et, en plus, recevra 4%, 6%, 8%, 10% ou 12% du salaire gagné depuis sa dernière date anniversaire d'embauchage à la date de fin d'emploi, selon qu'il

4.

ARTICLE 5 - VACANCES (Suite)

5.07 a droit à 2, 3, 4, 5 ou 6 semaines de vacances. De plus, il n'y aura pas de duplication de paie de vacances.

ARTICLE 7 - PROMOTIONS, RETROGRADATIONS, MISES A PIED, PERMUTATIONS ET RE-EMBAUCHAGES

7.04-a Cette clause se lira dorénavant comme suit:-

Tout avis d'emplois vacants, sera affiché sur les tableaux d'affichage de la base et des camps forestiers. Cet avis demeurera affiché pendant cinq (5) jours ouvrables et, indiquera le titre de l'emploi vacant ainsi qu'une brève description des exigences de la tâche. Copie de cet avis sera envoyée à l'union. Les employés qui postuleront durant cette période seront considérés pour l'attribution de ce poste.

7.05-a Cette clause se lira dorénavant comme suit:-

Les employés impliqués lors de mises à pied cédulées recevront un avis d'un (1) mois. Les employés saisonniers impliqués dans des mises à pied de fin de saisons d'opération recevront un avis de cinq (5) jours. Copies de ces avis seront envoyées à l'union. On entend par "employés saisonniers", les commis et assistants-commis de camps, commis de garages, mesureurs et le personnel du service de génie et de la construction.

7.05-b Cette clause se lira dorénavant comme suit:-

Les employés occupant des positions saisonnières ne pourront déplacer des employés permanents lors de leur mise à pied. Cependant, trois (3) mois avant de perdre tous leurs droits d'ancienneté, tels que décrits à la clause 8.04-e, ils pourront déplacer un employé avec moins d'ancienneté, dans une classe équivalente ou dans une classe moins élevée, en autant qu'ils rencontrent les exigences de base de l'emploi qu'ils réclament.

ARTICLE 8 - ANCIENNETE

8.06 Cette clause se lira dorénavant comme suit:-

Une fois l'an, une liste d'ancienneté indiquant aussi la classification de chaque employé sera affichée pour une période de cinq (5) jours ouvrables et dix (10) copies seront remises au Président de l'union.

.../5

ARTICLE 11 - TAUX DE PAIE

11.06 Une nouvelle clause sera ajoutée pour se lire comme suit:-

Lorsqu'un employé est requis par la compagnie de remplacer temporairement son supérieur immédiat ou un autre employé d'une classe supérieure, absent pour vacances ou maladie, pour une période d'au moins une (1) semaine, recevra, pour tout le temps travaillé à cette tâche, une prime de 5% en sus de son salaire régulier. Toutefois, si la prime de 5% excède le salaire maximum payé dans la classe du remplacement, il recevra le maximum du salaire de ladite classe.

ARTICLE 12 - PROCEDURE DE GRIEFS

12.01 Etape (1)

Trois (3) jours sera modifié pour lire cinq (5) jours.

Etape (2)

Trois (3) jours sera modifié pour lire cinq (5) jours.

Etape (3)

Trois (3) jours sera modifié pour lire cinq (5) jours.

ARTICLE 18 - CHANGEMENTS TECHNOLOGIQUES ET D'AUTOMATION / INDEMNITE DE LICENCIEMENT

18.01 La première phrase sera modifiée pour lire comme suit:-

Le comité conjoint sur l'automation se composera de trois (3) représentants de la direction et de trois (3) représentants de l'union, dont au moins un (1) sera une personne du département concerné.

ARTICLE 19 - REGLES ET REGLEMENTS GENERAUX

19.05 Congés Maternité

Cette clause se lira dorénavant comme suit:-

La compagnie s'engage à accorder un congé d'absence maternité, sans solde, sur demande écrite pour une période de pas plus de neuf (9) mois. L'ancienneté de l'employée continuera de s'accumuler pendant cedit congé.

ARTICLE 20 - DUREE DE LA CONVENTION

20.01 La clause sera amendée pour se lire du 1 mai 1980 au 30 avril 1982.

AUGMENTATIONS DE SALAIRE

(applicables à l'échelle)

A compter du 1 mai 1980 -

Pour les employés travaillant 40 heures par semaine - 54,80 \$.
Pour les employés travaillant 36½ heures par semaine - 49,66 \$.

A compter du 1 mai 1981 -

Augmentation générale de 9½% sur tous les salaires et tous les taux des échelles salariales au 30 avril 1981.

Cédule des salaires hebdomadaires en Annexe "B".

ANNEXE "D" - EMPLOYES TEMPORAIRES

L'item 4 se lira dorénavant comme suit:-

4. Les employés temporaires paieront à l'union à chaque semaine, l'équivalent des cotisations syndicales hebdomadaires.

RECUEIL D'ENTENTES ET CLARIFICATIONS

- Allocation de millage pour automobiles
(M.E. 1974) (1978)

L'allocation de 0,20 \$ du mille est augmentée à 0,22 \$.

- Heures de travail pour les Commis de Garages
(M.E. 1977)

La lettre d'entente du 20 juin 1978 sera ajoutée au Recueil d'Ententes et de Clarifications.

- Libération du Président (A n'être inclus qu'au Mémoire d'Entente seulement.)

La compagnie consent à libérer de son travail le Président de la Section locale 416 une demi-journée par semaine pour s'occuper des affaires reliées à l'application de la convention collective du Local 416. La période de libération sera sujette à approbation par la direction. La

.../7

7.

- Libération du Président (Suite)

compagnie accepte de payer le salaire de l'employé durant cette demi-journée en autant que l'union acquitte, sur réception, la facture mensuelle à cet effet, laquelle aura été majorée de 10% pour compensation.

Baie Comeau, Québec
80-11-13

:chp

CEDULE DES SALAIRES HEBDOMADAIRES

1 mai 1980

GENERAL

<u>CLASSE</u>	<u>POINTS</u>	<u>MINIMUM</u>	<u>6 MOIS</u>	<u>1 AN</u>	<u>1½ AN</u>	<u>2 ANS</u>	<u>3½ ANS</u>	<u>4½ ANS</u>
A	75-95	328.04	330.86	333.35	337.12	339.20	341.41	343.66
B	100-120	350.25	354.35	358.56	362.97	365.47	368.33	373.18
C	125-145	367.66	373.23	378.91	385.80	390.68	395.56	400.44
D	150-170	383.99	391.78	399.55	407.67	413.84	419.97	426.49
E	175-195	400.56	409.53	418.52	427.53	434.87	442.20	449.58
F	200-220	422.61	432.03	441.50	451.37	459.99	469.00	478.05
G	225-245	442.62	452.51	462.35	473.08	483.09	494.00	504.97

CEDULE DES SALAIRES HEBDOMADAIRES

1 mai 1980

COMMIS DE CAMPS

<u>CLASSE</u>	<u>POINTS</u>	<u>MINIMUM</u>	<u>6 MOIS</u>	<u>1 AN</u>	<u>1½ AN</u>	<u>2 ANS</u>	<u>3½ ANS</u>	<u>4½ ANS</u>
C	125-145	379.86	384.86	389.93	395.48	399.66	403.92	408.16
D	150-170	394.40	400.82	407.61	414.72	420.29	426.41	432.96
E	175-195	408.50	416.32	424.99	433.99	441.31	448.67	456.04

MESUREURS

3 MOIS

B	100-120	368.50	376.10	-	380.37	382.92	385.76	388.62
D	150-170	394.40	404.21	-	414.72	420.29	426.41	432.96
E	175-195	412.19	430.05	-	433.99	441.31	448.67	456.04

CEDULE DES SALAIRES HEBDOMADAIRES

1 mai 1980

PERSONNEL DU SERVICE DE GENIE ET DE LA CONSTRUCTION (OF)

<u>CLASSE</u>	<u>POINTS</u>	<u>MINIMUM</u>	<u>6 MOIS</u>	<u>1 AN</u>	<u>1½AN</u>	<u>2 ANS</u>	<u>3½ANS</u>	<u>4½ANS</u>
B	100-120	367.62	371.87	376.12	380.37	382.92	385.76	388.62
D	150-170	394.40	400.82	407.61	414.72	420.29	426.41	432.96
G	225-245	448.04	457.98	467.82	478.53	488.54	499.47	510.41

CEDULE DES SALAIRES HEBDOMADAIRES

1 mai 1981

GENERAL

<u>CLASSE</u>	<u>POINTS</u>	<u>MINIMUM</u>	<u>6 MOIS</u>	<u>1 AN</u>	<u>1½ AN</u>	<u>2 ANS</u>	<u>3½ ANS</u>	<u>4½ ANS</u>
A	75-95	359.20	362.29	365.02	369.15	371.42	373.84	376.31
B	100-120	383.52	388.01	392.62	397.45	400.19	403.32	408.63
C	125-145	402.59	408.69	414.91	422.45	427.79	433.14	438.48
D	150-170	420.47	429.00	437.51	446.40	453.15	459.87	467.01
E	175-195	438.61	448.44	458.28	468.15	476.18	484.21	492.29
F	200-220	462.76	473.07	483.44	494.25	503.69	513.56	523.46
G	225-245	484.67	495.50	506.27	518.02	528.98	540.93	552.94

CEDULE DES SALAIRES HEBDOMADAIRES

1 mai 1981

COMMIS DE CAMPS

<u>CLASSE</u>	<u>POINTS</u>	<u>MINIMUM</u>	<u>6 MOIS</u>	<u>1 AN</u>	<u>1½ AN</u>	<u>2 ANS</u>	<u>3½ ANS</u>	<u>4½ ANS</u>
C	125-145	415.95	421.42	426.97	433.05	437.63	442.29	446.94
D	150-170	431.87	438.90	446.33	454.12	460.22	466.92	474.09
E	175-195	447.31	455.87	465.36	475.22	483.23	491.29	499.36

MESUREURS

3 MOIS

B	100-120	403.51	411.83	-	416.51	419.30	422.41	425.54
D	150-170	431.87	442.61	-	454.12	460.22	466.92	474.09
E	175-195	451.35	470.90	-	475.22	483.23	491.29	499.36

CEDULE DES SALAIRES HEBDOMADAIRES

1 mai 1981

PERSONNEL DU SERVICE DE GENIE ET DE LA CONSTRUCTION (OF)

<u>CLASSE</u>	<u>POINTS</u>	<u>MINIMUM</u>	<u>6 MOIS</u>	<u>1 AN</u>	<u>1½ AN</u>	<u>2 ANS</u>	<u>3½ ANS</u>	<u>4½ ANS</u>
B	100-120	402.54	407.20	411.85	416.51	419.30	422.41	425.54
D	150-170	431.87	438.90	446.33	454.12	460.22	466.92	474.09
G	225-245	490.60	501.49	512.26	523.99	534.95	546.92	558.90

CEDULE (36½ HRES) - COMMIS SUR FACTION (BUREAU D'EMPLOI)

BASEE SUR TROIS SEMAINES

Remplaçant G. Beaudin (1)
 G. Dufour (2)
 D. Pelletier (3)
 R. Belzile (4)

		SEMAINE I							SEMAINE II							SEMAINE III								
		D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S		
6h10	à 16h00	1	1	1	1	4	4	2	2	2	2	2	4	4	3	3	3	3	3	4	4	1		
15h10	à 1h00	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2		
Congé:		3	3	3	2	2	2	1	1	1	1	3	2	2	3	3	2	2	2	2	1	1	1	3

- Un long fin de semaine par trois (3) semaines
- Quatre (4) jours de dix (10) heures de travail.
- Le Commis travaille deux (2) dimanches sur trois (3).
- Long fin de semaine = six (6) jours.
- Remplaçant = deux (2) jours.
- Le remplaçant doit prendre une-demi journée, soit le lundi, le mardi ou le mercredi.

Périodes de repas

Quart 1 = 11h30 à 12h15.

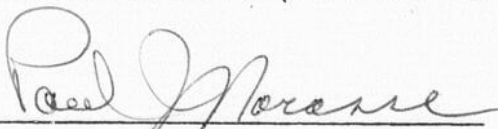
Quart 2 = 17h15 à 18h00.

:chp

le 20 juillet 1979


SIGNE ET EXECUTE A BAIE COMEAU, Québec, ce: - quatorzième (14ième) jour
de novembre de l'an 1980.

LA COMPAGNIE DE PAPIER Q.N.S. LIMITEE

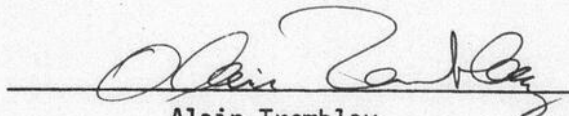


Paul Morasse
Vice-Président - Relations Industrielles

L'UNION INTERNATIONALE DES EMPLOYES
PROFESSIONNELS ET DE BUREAU



Raymond Gauthier
Président,
Section locale 416



Alain Tremblay
Représentant