

DÉPÔT

Dépôt N°: 8 6 0 1 2 2 7

La présente atteste que le Commissaire Général du Travail a reçu pour dépôt, suivant l'article 72 du code du travail, le document ci-dessous

Certificat accordé

Dépôt refusé

09717-0

Objet	<input checked="" type="checkbox"/> 1 <sup>ère</sup> convention	<input type="checkbox"/> Renouvellement	<input type="checkbox"/> Entente	<input type="checkbox"/> Autres	Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances	Q 23534-02
Date	Signature 85-12-05	Reception 85-01-09	Durée	Du 85-05-01	Au 87-04-30	Nombre de salariés régis par la convention collective 80

Association	Employeur
<input checked="" type="checkbox"/> Déposant Syndicat Canadien des Travailleurs du Papier Local 626 2, Place Québec, Bureau 410 Québec, Qc G1R 2B5 Att: M. Clément L'Heureux	<input type="checkbox"/> Déposant Compagnie de pâtes et papier Mohawk Ltée 1, rue Hôtel de Ville Rivière du Loup, Qc G5R 1L2
<input type="checkbox"/> Déposant, si autre que les parties	Région 03-01 Activité 2710 (5) Affiliation FTQ (7)

1  2  3  4  5  6  7  8  9  10  11  Voir au verso pour les codes

Remarques

Pour le commissaire général du travail

Signature	Date
J. Tremblay	86-01-22

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

RECHERCHE  
LOCAL 626

CONVENTION COLLECTIVE

ENTRE

LA COMPAGNIE DE PATE A PAPIER MOHAWK LTEE

341	01	01
-----	----	----

ET

LE SYNDICAT CANADIEN DES TRAVAILLEURS DU PAPIER

LOCAL 626

85 JAN-9 16:23

R.C.G.T.  
OUBRIC

PAR MESSAGEUR

1. BUT DE LA CONVENTION

Le but général de cette convention est de promouvoir les intérêts mutuels de l'employeur et de l'employé. Cette convention reconnaît aussi qu'il est du devoir de la Compagnie et des employés de coopérer entièrement, individuellement, moralement et collectivement à la réalisation de ce but. De plus, on établira et maintiendra des modes de contact entre la Direction et les employés dans le but de promouvoir des relations harmonieuses entre les deux parties, de régler les différends qui peuvent naître de l'application et de l'interprétation de la convention et le règlement des griefs soulevés, soit individuellement ou collectivement par les employés.

2. CONFORMITE AUX LOIS FEDERALES ET PROVINCIALES

Si des clauses de ce contrat devenaient en conflit avec des lois fédérales ou provinciales actuellement en force ou proclamées dans le futur, des révisions seront faites au contrat pour se conformer à de telles lois. Cependant, les autres clauses ou conditions dans ce contrat ne seront pas affectées.

3. RECONNAISSANCE DE L'UNION

La Compagnie reconnaît le Syndicat Canadien des Travailleurs du Papier et son local 626 et la Compagnie de Pâte à Papier Mohawk ltée de St-Antonin de Rivière-du-Loup, comme étant le seul et exclusif agent négociateur pour tous les employés couverts par l'accréditation.

4. DROITS DE LA COMPAGNIE

Le Syndicat reconnaît à l'employeur le droit de gérer, de diriger et d'administrer ses affaires tout en respectant les stipulations de la présente convention.

5. JURIDICTION

La Compagnie ne sera pas appelée à prendre position sur toute question de juridiction qui pourrait s'élever entre les Unions et toute autre organisation ou association. Ces questions de juridiction seront débattues entre les Unions et toute organisation ou association concernée. Il n'y aura pas d'arrêt de travail, ou de ralenti, résultant d'une divergence sur la juridiction. Au cas où les Unions et l'autre organisation ou association seraient incapables de régler une question de juridiction, la Compagnie déterminera immédiatement à quelle Union, organisation ou association, elle considère que l'employé en cause appartient et telle décision prise par la Compagnie sera en vigueur jusqu'à ce que les autres parties en cause aient réglé leur différend à leur satisfaction mutuelle.

6. GREVES ET "LOCK OUT"

La Compagnie convient qu'il n'y aura pas de "lock-out" pendant la durée de cette convention.

L'Union convient qu'il n'y aura pas de grève, de piquetage, de ralenti ou d'arrêt de travail pendant la durée de cette convention.

L'Union convient de plus qu'elle n'entraînera aucun employé de la Compagnie, ou la Compagnie elle-même, dans tout différend qui pourrait s'élever entre quelqu'autre employeur et les employés de ce dernier.

7. SECURITE SYNDICALE

Tout salarié assujetti à cette convention et membre en règle du Syndicat au moment de la signature de la présente convention et tous ceux qui le deviennent par la suite, doivent demeurer membres du Syndicat comme condition d'emploi.

Tout nouveau membre salarié assujetti à cette convention et embauché après la signature de celle-ci, doit, comme condition d'emploi, devenir membre du Syndicat dans les soixante (60) jours de la date de son embauche.

La Compagnie avisera l'employé de l'existence d'une convention collective de travail et lui en remettra une copie.

8. DEDUCTIONS ET REMISES DES COTISATIONS SYNDICALES

L'employeur retient sur le salaire de tout salarié faisant partie de l'unité de négociations, le montant spécifié par le Syndicat à titre de cotisation syndicale.

Les montants de cotisations syndicales ainsi perçus sont remis au secrétaire-financier du Syndicat par chèque à chaque mois avec la liste des salariés et le montant retenu à chacun.

9. EMBAUCHAGE

Lorsqu'il est nécessaire d'embaucher des hommes, le choix de ces derniers se fera conformément à l'ordre suivant:

- a) Les employés permanents qui ont été congédiés par suite d'un changement des procédés de fabrication, d'un changement d'outillage ou d'une diminution dans les opérations, pourvu qu'ils n'aient pas été absents pendant plus de vingt-quatre (24) mois.
- b) Les employés occasionnels, tels que ceux qui sont embauchés pour la construction ou autres travaux temporaires, pourvu qu'ils soient immédiatement disponibles.
- c) Dans tous les cas, les hommes qui sont sujets à considération doivent posséder l'habileté, l'expérience, les qualifications éducationnelles et l'état de santé pour accomplir le travail.

Nouveaux candidats

- d) Le nouvel employé aura une période de probation de soixante (60) jours.
- e) La Compagnie établira les standards que requièrent toutes les tâches, et déterminera l'habileté, l'expérience, les qualifications éducationnelles et l'état de santé des individus, lesquels conviennent à ces standards.
- f) La durée de service dans l'usine sera établie à compter du jour du dernier embauchage. Cette clause ne s'appliquera pas si l'employé quitte la Compagnie pour une autre raison que le congédiement dû à un manque de travail dépassant vingt-quatre (24) mois.

10. MISE A PIED, PROMOTION, RETROGRADATION, CONGEDIEMENT, PERMUTATION ET RAPPEL

- a) La Direction se réserve le droit d'effectuer le remanie-

ment de l'une ou de toutes ses équipes, soit pour des fins de réorganisation ou en raison d'un changement de procédé ou d'outillage.

- b) En autant que faire se pourra, l'on établira des lignes de progression pour les positions couvertes par l'accréditation.
- c) Il est entendu que la Direction doit sélectionner, pour les employés à l'échelon initial d'une ligne de progression donnée, des employés aptes à progresser normalement selon cette ligne de progression.
- d) La Compagnie accordera une période d'entraînement de quinze (15) jours aux employés qui feront application pour une position plus élevée.
- e) Toute promotion d'un échelon quelconque à un autre immédiatement supérieur dans une même ligne de progression se fera en se basant sur la compétence et sur la durée de service. Si les facteurs constituant la compétence sont relativement égaux, la durée de service dans le département concerné prévaudra.
- f) Advenant une réduction de la main-d'oeuvre, les employés rétrograderont d'un échelon à l'autre en tenant compte de la séniorité.
- g) Il y a deux départements, à savoir: le département de la production et le département de l'entretien.
- h) L'employé sujet à une mise à pied dans un département peut déplacer un employé junior dans un autre département en autant que son service sur le plan de l'usine soit de plus longue durée et qu'il soit apte à s'acquitter des fonc-

tions auxquelles il aspire être assigné et possède les qualifications nécessaires à son avancement dans ce département.

- i) Les employés mis à pied seront sujets au ré-embauchage en raison des occupations qui se présenteront et ce, dans l'ordre inverse des mises à pied pourvu que:
- j) l'employé sujet au ré-embauchage retourne au service de la Compagnie en dedans de cinq (5) jours de l'avis de rappel. S'il y a lieu, une entente peut être conclue entre le Syndicat et l'employeur pour prolonger cette période à vingt (20) jours si la période d'emploi est de courte durée.

NOTE: Une mise à pied constituera un terme d'emploi et les droits au rappel seront abrogés si cette mise à pied se prolonge au-delà de vingt-quatre (24) mois consécutifs sans ré-embauchage.

- k) l'employé possède les qualifications nécessaires à son avancement éventuel dans la ligne de progression, objet de son rappel au travail.
- l) Advenant le cas où un employé mis à pied ne soit pas ré-engagé selon le mode énoncé au paragraphe (i) ci-haut, l'Union sera avisée par écrit des raisons motivant cette décision.
- m) Lorsque des mises à pied, des promotions, des permutations ou des congédiements d'employés permanents deviennent nécessaires, la Direction convient d'en informer le Président de l'Union locale intéressée et de lui remettre une liste des employés concernés.
- n) Lorsque les services d'employés occasionnels ne sont

plus requis, ces derniers seront congédiés sans tenir compte de l'ancienneté ou de la durée de service. Cependant, la Compagnie convient de remettre une liste des employés concernés quarante-huit (48) heures d'avance, tel que stipulé au paragraphe de la présente clause.

- o) La séniorité des employés de la Compagnie est la durée du service ininterrompu avec cette dernière. La séniorité du département est la durée du service ininterrompu dans ce département.
- p) Les employés mis à pied dû à un manque de travail maintiendront leurs droits d'ancienneté pour une période n'excédant pas vingt-quatre (24) mois.

11. CAS DE SUSPENSION, DE MISE A PIED OU CONGEDIEMENT

- a) Si un employé est suspendu, mis à pied ou congédié et qu'il croit qu'il a été traité injustement, il doit, dans les quarante-huit (48) heures qui suivent tel suspension, mise à pied ou congédiement, soumettre son grief à son surintendant et lui expliquer son allégation de l'injustice de sa suspension, de sa mise à pied ou de son congédiement.
- b) Si le cas n'est pas réglé à la satisfaction de l'Union dans les quarante-huit (48) heures, la plainte peut être présentée comme un grief au troisième stade du mode de règlement des griefs.
- c) Toute personne désirant se prévaloir des procédures prévues dans la présente clause ou dans la clause relative à l'arbitrage, devra suivre la règle établie pour ces pro-

cédures dans la limite de temps fixée pour chaque stade ou durant toute extension d'icelle convenue mutuellement par écrit et le défaut de se conformer à ces dispositions équivaudra à un abandon du grief ou de la question en litige, lesquels ne pourront être présentés comme un nouveau grief.

- d) Tel grief peut être réglé par une confirmation de l'action prise par la Compagnie, ou par la réintégration de l'employé dans ses fonctions, avec ou sans compensation, ou pour tout autre arrangement qui, dans l'opinion des parties, est juste et équitable.
- e) Si le cas est en définitive porté devant un tribunal d'arbitrage et tel suspension, mise à pied ou congédiement est jugé injuste par le tribunal, ledit tribunal pourra ordonner la réintégration de l'employé, avec ou sans compensation, sous forme d'arrérages de gages en totalité ou en partie, puisqu'il a toute la discrétion pour décider ce qu'il croit le plus équitable.

## 12. REGLEMENT DES PLAINTES

Toute question qui requiert un ajustement devra être discutée par le Comité avec le chef du département qui devra rendre sa décision dans un délai de quarante-huit (48) heures. Si la décision n'est pas satisfaisante, la question sera alors soumise au gérant ou à son représentant autorisé. Si l'on n'en vient pas à une entente dans les quinze (15) jours qui suivent, la question sera alors référée à un arbitre.

L'arbitre est choisi conjointement par les deux parties parmi

ceux figurant dans la liste annotée des arbitres de griefs. S'il n'y a pas entente, le choix sera référé au ministère du Travail et de la Main-d'oeuvre de la province de Québec qui en désignera un. La décision de l'arbitre est finale et lie les parties.

Chacune des parties à cette convention supportera les dépenses de l'arbitre qu'elle aura nommé et les parties défraieront conjointement les honoraires et dépenses du Président du tribunal d'arbitrage.

13. COMITE DES GRIEFS

Un comité des griefs formé de cinq (5) membres (dont trois (3) devront siéger) demeurera en fonction dans le but de discuter toutes plaintes ou autres sujets concernant cette convention de travail, avec les autorités de la Compagnie, ou pour considérer toute question transmise par l'une ou l'autre des parties contractantes. Aucun changement ou rajustement de gages ou de conditions de travail ne se fera sauf par les intermédiaires désignés dans cette convention.

14. ASSEMBLEES

La Compagnie consent à payer aux officiers de l'Union, limités à quatre (4) délégués, pour les représenter aux négociations ou autres assemblées demandées par la Direction de la Compagnie, leur salaire étant le même que si au travail. Le tarif des salaires pour les officiers de l'Union ou autres appelés à les remplacer seront payés à temps simple.

15. DOSSIER DES EMPLOYÉS

Tous les dossiers d'engagement et de mesures disciplinaires compilés par la Compagnie pour les employés membres de l'Union devront être mis à la disposition du représentant autorisé de l'Union sur demande.

Il est convenu que tout rapport disciplinaire sera annulé après une période de dix-huit (18) mois à compter de la date dudit rapport.

La Compagnie remettra à l'Union une copie de chaque rapport disciplinaire concernant les employés couverts par la présente convention.

16. CONGES STATUTAIRES PAYES

a) Tout employé payé à l'heure aura droit aux congés statutaires avec paye, comme suit:

1. Jour de l'an: arrêt de 24hrs-Paye de 8 hrs
2. Lendemain du Jour de l'an: arrêt de 24 hrs-payé de 8 hrs
3. Vendredi Saint: arrêt de 24 hrs - paye de 8 hrs
4. Confédération: arrêt de 24 hrs - paye de 8 hrs
5. St-Jean-Baptiste: arrêt de 24 hrs - paye de 8 hrs
6. Fête du Travail: arrêt de 24 hrs - paye de 8 hrs
7. L'Action de Grâce: arrêt de 24 hrs - paye de 8 hrs
8. Noël: arrêt de 24 hrs - paye de 8 hrs
9. Lendemain de Noël: arrêt de 24 hrs - paye de 8 hrs

N.B. Ces congés fériés peuvent être déplacés à la demande de l'une ou l'autre des parties en autant que les deux parties y consentent.

- b) Pour avoir droit à ces congés, un employé doit être sur la liste de paye depuis au moins trente (30) jours et avoir complété sa période de probation.
- c) Un employé sera considéré absent du travail pour une cause justifiable s'il est:
1. absent en vacances;
  2. tellement malade qu'il est incapable de se rapporter à l'ouvrage et qu'il peut prouver une telle maladie;
  3. incapable de se présenter au travail à cause de maladie d'un membre de sa famille immédiate;
  4. informé par ses supérieurs que ses services ne sont plus requis;
  5. absent par suite d'une action directe prise par la gérance;
  6. absent par suite d'un accident de travail.
- d) Dans tous les autres cas, un employé sera considéré absent sans cause justifiable.
- e) Un employé qui est en vacances régulières au temps d'un congé payé recevra, en plus de sa solde ordinaire de vacances, la paye de ce congé.
- f) Un employé qui est obligé de travailler un jour de congé payé recevra le taux et demi prévu pour le temps de travail fait durant ce congé et, de plus, la paye du congé prévu à l'article 16(a).
- g) Le changement des jours de congé peut se faire par une entente mutuelle aux occasions spéciales où la fermeture du moulin deviendrait impraticable (sauf la St-Jean-Baptiste).

- h) En autant que possible, la Compagnie ne fera pas de réparations sur un congé statutaire.

17. CONGES PAYES

a) Congé de maladie

Un tiers (1/3) de jour par mois de travail - non cumulatif.

Trois (3) mois de travail consécutif pour se qualifier.

b) Congé de paternité

Une journée de congé de 8 heures sera payée lors de la naissance d'un enfant.

18. CONGES-FUNERAILLES PAYES

- a) Advenant le décès d'un proche parent, ou simultanément de plus d'un de ses proches parents, l'employé se verra accorder:

- i) un congé maximum de trois (3) jours de huit heures à son taux de paye régulier pour le décès de l'épouse et de ses enfants;
- ii) un congé maximum de deux (2) jours de huit heures à son taux de paye régulier pour le décès de son père et de sa mère;
- iii) un congé de un (1) jour de huit heures à son taux régulier lors du décès des parents suivants: frères, soeurs, beau-père, belle-mère, beaux-frères, belles-soeurs, grand-père et grand-mère de l'employé.

- b) Pour avoir droit aux congés pour funérailles, l'employé
- i) devra avoir été inscrit sur la liste de paye de la compagnie pendant au moins trente (30) jours de calendrier;
  - ii) en vacances annuelles, arrêt de travail, en congé statutaire, en congé flottant et retirant des bénéfices d'accident de travail, l'employé n'aura pas droit à ces congés.
  - iii) se verra accordé le congé que s'il assiste aux funérailles et qu'il aura averti le surintendant au moins vingt-quatre (24) heures à l'avance.

19. REGLEMENT CONCERNANT LES VACANCES PAYEES

- |                   |   |                                      |
|-------------------|---|--------------------------------------|
| Deux (2) semaines | - | après un (1) an de service (4%)      |
| Trois (3) "       | - | après cinq (5) ans de service (6%)   |
| Trois (3) "       | - | après douze (12) ans de service (7%) |

20. DROITS ET GAGES SUPPLEMENTAIRES

- a) Un ouvrier d'équipe qui est assigné à un travail temporaire supérieur durant une heure ou plus recevra le taux de gages établi pour ce travail;
- b) Les travailleurs de jour seront payés de surplus s'ils sont élevés temporairement pour une heure ou plus, à une position supérieure.

21. OCCUPATION VACANTE DANS UN DEPARTEMENT

Toutes occupations vacantes dans un département devront être affichées sur le panneau à cet effet pendant une période de six (6) jours.

Tout employé régulier qui est intéressé peut faire application pour cette position. Si l'employé a les qualifications nécessaires (instruction, santé physique, capacité à remplir les exigences de la tâche), il lui sera offert une période d'essai de quinze (15) jours. Après ce temps, l'administration décidera s'il est jugé apte à exécuter le travail d'une manière satisfaisante ou non. Si, de l'opinion de l'administration, le candidat ne peut se qualifier, il lui sera permis de retourner à son ancienne position sans perte de séniorité.

22. ANNEXES

- a) Les annexes "A" - échelle des salaires; "B" - règlements de l'usine et "C" font partie de cette convention et elles ne subiront aucun changement pendant la durée de ladite convention sauf si les parties signataires acceptent de les modifier.

23. CEDULE D'OPERATION

- a) La cédule d'opération normale de l'usine est de sept (7) jours par semaine;
- b) La semaine de l'usine commence à 0:0 heure le dimanche;
- c) La semaine normale de travail sera établie conjointement par la Compagnie et l'union locale selon un horaire accepté par les deux (2) parties;
- d) Le nettoyage du moulin à pulpe sera effectué selon la cédule établie conjointement par les parties;
- e) Les réparations seront effectuées selon la cédule préparée par la Compagnie;

- f) La Compagnie adopte la politique suivante en ce qui a trait à la cédule d'opération des moulins:
1. 5 jours d'opération:  
départ du moulin: lundi à 8:00 a.m.  
jusqu'à samedi à 8:00 a.m.
  2. 5½ jours d'opération:  
départ du moulin: lundi à 0:01 a.m.  
jusqu'à samedi à midi
  3. 7 jours d'opération:  
départ du moulin: dimanche à 0:01 a.m.

24. HEURES DE TRAVAIL

Les heures régulières de travail pour les ouvriers de jour et les ouvriers d'équipe seront établies conjointement par la Compagnie et l'Union locale selon un horaire accepté par les deux (2) parties.

25. SURTEMPS

- a) Les employés seront rémunérés à taux et demi pour tout travail exécuté de minuit le samedi à minuit le dimanche et aussi pour le travail effectué aux jours de congé reconnus à l'usine;
- b) Les employés seront rémunérés à taux et demi pour tout travail en excédant de huit (8) heures régulières, excepté dans les circonstances suivantes:
  1. lorsque tel travail est dû au changement de relève;
  2. lorsque le surtemps provient d'une entente spéciale

entre l'employé en devoir et l'employé de la relève qui doit le remplacer, avec l'approbation du chef d'équipe et pourvu que ledit arrangement n'occasionne aucune dépense additionnelle ou inconvénient à la Compagnie;

3. lorsque requis de remplacer un employé retardataire jusqu'à concurrence de deux (2) heures.
- c) L'employé qui se présente au travail et est renvoyé chez lui en moins d'une heure, recevra une rémunération de deux (2) heures de paye au taux régulier, qu'il travaille ou non. Si on lui demande de travailler ou d'attendre une heure ou plus, il recevra un minimum de trois (3) heures de paye.
- d) Un employé appelé au travail durant son ou ses jours chômé(s) cédulé(s) sera rémunéré à taux et demi pour le temps qu'il a travaillé et le minimum de paye sera de trois (3) heures.
- e) Il n'y aura aucune superposition de taux et demi et la rémunération pour le surtemps sera calculée sur une seule base.

## 26. AUGMENTATION DES SALAIRES

L'échelle des salaires apparait à l'annexe "A" de la présente convention.

## 27. CONSENTEMENT MUTUEL

Les parties à la présente convention, après consentement

mutuel, et ce, pour la durée de cette convention, ne pourront altérer, amender ou changer les clauses particulières de ladite convention ou quelques-unes desdites clauses.

28. DUREE DE LA CONVENTION

La convention collective a une durée de deux (2) ans, soit du 1<sup>er</sup> mai 1985 au 30 avril 1987.

FAITES ET SIGNEES A RIVIERE-DU-LOUP

LE 5 ième jour de décembre 1985.

---

POUR LA COMPAGNIE

---

*J. L. Krayuis*

---

*Ritaudouey*

---

*Jean Bouché*

---

---

---

POUR LE SYNDICAT

---

*Jean Bouché*

---

*Fernand St Pierre*

---

*Charles Guérette*

---

*Douton Dube*

---

*Daniel Bouché*

---

ANNEXE "A"ECHELLE HORAIRE DES SALAIRESA COMPTER DU 1<sup>er</sup> mai 1985

	<u>USINE # 1</u> <u>Riv. -du-Loup</u>	<u>USINE # 2</u> <u>Chemin-du-Lac</u>
CHEF D'EQUIPE	\$ 8,90	\$ 8,90
MEULE	8,25	8,25
ROUET	8,20	8,05
PRESSE	8,00	8,05
BOIS	7,60	7,60
CAMIONNEUR	8,25	8,25
AIDE, HOMME DE COUR		
ENTRETIEN	8,25	8,25
JOURNALIER	7,60	7,60
CHARGEUSE	8,25	8,25
MECANICIEN CLASSE A		
RESPONSABLE DU DRUM		8,90
MECANICIEN CLASSE B	8,80	8,80
MECANICIEN CLASSE C	8,50	8,50
MACHINISTE (SOUDEUR)		8,90
CHAUFFEUR DE BOUILLOIRE		8,25
CHEF D'EQUIPE (ECORCAGE)		8,55
DEMELEUR (Rivière et courroie)		7,90

Temps et demi après 44 heures

Contre-proposition de la partie  
patronale le 22 juillet 1985

ECHELLE HORAIRE DES SALAIRES

A COMPTER DU 1er mai 1986

	<u>USINE # 1</u> <u>Riv. -du-Loup</u>	<u>USINE # 2</u> <u>Chemin-du-Lac</u>
CHEF D'EQUIPE	\$ 9,50	\$ 9,50
MEULE	8,85	8,85
ROUET	8,80	8,65
PRESSE	8,60	8,65
BOIS	8,20	8,20
CAMIONNEUR	8,85	8,85
AIDE, HOMME DE COUR		
ENTRETIEN	8,85	8,85
JOURNALIER	8,20	8,20
CHARGEUSE	8,85	8,85
MECANICIEN CLASSE A		
RESPONSABLE DU DRUM		9,50
MECANICIEN CLASSE B	9,40	9,40
MECANICIEN CLASSE C	9,10	9,10
MACHINISTE (SOUDEUR)		9,50
CHAUFFEUR DE BOUILLOIRE		8,85
CHEF D'EQUIPE (ECORCAGE)		9,15
DEMELEUR (Rivière et courroie)		8,50

Temps et demi après 44 heures

Contre-proposition de la partie  
patronale, le 22 juillet 1985

ANNEXE "B"REGLEMENTS DE L'USINE

- A) C'est le devoir de tout employé de se rapporter à son ouvrage tous les jours de travail et d'être à son poste à l'heure de commencer.
- B) Le travailleur de quart doit demeurer à son poste à la fin d'un quart jusqu'à l'arrivée de son remplaçant. Si ce remplaçant ne se rapporte pas au travail, l'employé devra aviser son contremaître et il devra rester à l'ouvrage jusqu'à ce qu'on réussisse à le remplacer. Si on ne trouve pas de remplaçant, il devra rester à son travail jusqu'à la relève suivante, s'il en est requis.
- C) Si, à la suite de circonstances spéciales, il est impossible à un employé de se rapporter à son travail, il devra aviser son contremaître au moins trois (3) heures avant l'heure de prendre l'ouvrage. A défaut d'un tel avis, l'absence sera considérée comme non autorisée, à moins que l'on puisse justifier au contremaître qu'il a été impossible de donner l'avis.
- D) Personne n'est autorisé à laisser les moulins sur les heures de travail à moins d'en être autorisé.
- E) Tout employé devra avoir le souci de la propriété des moulins. Tout dans l'usine et ses environs doit être gardé propre et en bon état et chaque employé est responsable de la partie de l'usine où il travaille.

La manière dont chaque employé se comporte vis-à-vis la propreté de son endroit de travail reflète son appréciation et sa bonne volonté de coopérer avec ses compagnons de travail.

Avant la fin de son quart, l'employé doit être sûr que l'endroit qui le concerne est propre avant de quitter l'usine.

- F) Il est défendu de fumer dans les entrepôts et les convois de livraison. Il est aussi défendu de jeter ses mégots de cigarettes sur les planchers ou à n'importe quels autres endroits sur les terrains de la Compagnie.

## 2. SECURITE A L'USINE

- a) C'est la responsabilité de chaque employé de prendre les précautions nécessaires pour faire son travail afin d'éviter tout accident.
- b) La Compagnie et l'Union coopéreront à la prévention des accidents et maladies industriels et prendront les mesures nécessaires pour assurer une sécurité et un bien-être maximum à tous les employés.
- c) Afin d'aider ce but mutuel, un comité conjoint de sécurité a été établi. La fonction de ce comité sera de conseiller la Compagnie sur tous les sujets concernant la sécurité des employés. Le Comité se rencontrera lorsqu'il sera nécessaire mais dans les circonstances normales il devra le faire une fois par mois.

- d) La Compagnie révisera, avec l'Union, tous les changements de sécurité ou tous changements aux présents règlements de sécurité. Cette révision sera faite dans le but de renseigner et de donner à l'Union l'occasion de faire ses représentations.
- e) Si un employé a certaines raisons de croire qu'une pièce d'équipement ou un local de travail est dangereux, il devra le rapporter immédiatement à son superviseur. Si l'employé n'est pas satisfait de la réponse du superviseur, il pourra soumettre son problème à un membre de l'Union du comité conjoint. S'il le désire, l'employé concerné pourra assister à cette réunion pour expliquer son problème. Si le problème n'est pas résolu, le Comité pourra convoquer une réunion avec le Gérant du moulin.

### 3. CAUSES DE CONGEDIEMENT ET SUSPENSION

Les offenses suivantes sont des causes de congédiement immédiat:

- a) Apporter des boissons enivrantes à l'usine ou en consommer sur les lieux, ou se rapporter à l'ouvrage sous l'influence de la boisson.
- b) La destruction intentionnelle ou l'enlèvement d'un bien appartenant à la Compagnie ou à un autre employé.
- c) La malhonnêteté.
- d) L'opérateur de meule doit demeurer à son poste.

- e) Nuire intentionnellement, par un moyen quelconque, à la poursuite efficace de l'opération.
- f) L'insurbodination.
- g) Le refus ou la négligence de se conformer aux dispositions des règlements de l'usine.
- h) La négligence répétée au devoir.
- i) Tout acte jugé contraire au bon fonctionnement de l'usine ou qui peut affecter le bien-être ou la sécurité des employés.

ANNEXE "C"LISTE D'ANCIENNETE

21 - Jean-Paul Potvin.....05/09/1949	91 - Claude Guérette.....07/03/1979
26 - Sylvio Morin.....23/03/1955	92 - Gaétan Dubé.....15/03/1979
82 - Raymond Bérubé.....18/04/1960	94 - Jacques Bélanger....19/03/1979
83 - Benoît Dionne.....02/11/1962	30 - Fernand St-Pierre ...29/03/1979
86 - Eugène Dionne.....20/04/1966	09 - Daniel Bérubé.....29/03/1979
60 - Paul Pelletier.....01/09/1967	19 - Marcel Trépanier ...29/03/1979
08 - Raymond Potvin.....08/10/1969	16 - Gérard Bouchard ...30/03/1979
56 - Jean-Paul Dupont.....08/03/1970	07 - Pierre Morin.....30/03/1979
01 - Daniel April.....10/09/1970	98 - Michel Bernier.....09/04/1979
101 - Paul Plante.....01/08/1971	81 - André Bouchard .....23/04/1979
125 - Michel Chouinard.....01/11/1971	17 - Richard Viel.....09/05/1979
38 - Adalbert Dubé.....04/01/1972	11 - Réal Denis .....26/07/1979
39 - Jean-Luc Marquis.....25/01/1972	13 - Carl Blier.. .....20/08/1979
03 - Paul Vaillancourt.....20/02/1973	58 - Daniel Bourgelas ....21/08/1979
44 - Jean-François Boucher..03/03/1973	57 - Jean-Paul Madgin....22/08/1979
31 - Gervais Laplante .....07/03/1973	78 - Gilles Paradis.. ....10/09/1979
51 - Florian Plourde .....08/03/1973	15 - Claude Plourde .....18/09/1979
84 - Antonin Plourde.....04/06/1973	114 - Lionel Lévesque ....08/10/1979
47 - Charles Guérette.....09/10/1973	108 - Paul Bernier.....10/10/1979
55 - Guy Pelletier.....05/01/1974	66 - Vianney Ouellet .....31/10/1979
64 - Bertrand Bastille .....13/03/1974	111 - Yvon-Paul Bourgoïn .11/03/1980
69 - Léonard Plourde .....19/03/1974	117 - Jean-Claude Pelletier 11/03/1980
79 - Michel Bérubé.....30/05/1974	115 - Martin Viel .....11/03/1980
27 - Guy Darisse.....28/08/1978	29 - Régis Bérubé .....29/03/1980
80 - Nelson Gamache.....01/03/1979	126 - Claude Tardif .....22/07/1980

127 - Bertrand Caron .....08/08/1980  
129 - Marc Côté.....08/08/1980  
32 - Yvan Gamache .....09/08/1980  
37 - Christian Bérubé .....11/08/1980  
48 - Ghislain Gamache .....12/08/1980  
41 - Réjean Côté.....15/09/1980  
45 - Nelson Lapointe.....14/07/1981  
49 - Alain Deschênes .....29/09/1981  
61 - Réginald Denis.....25/07/1983  
36 - Jean Sirois.....24/09/1983  
67 - Gaston Dupont.....26/09/1983  
77 - Claude Pelletier .....26/09/1983  
73 - Gilles Morin.....24/10/1983  
63 - Mario Dubé.....08/11/1983  
124 - Alain Bouchard .....10/11/1983  
65 - Marc Pelletier .....21/11/1983  
110 - Marco Dupont .....14/02/1984  
74 - Charles Fortin.....17/02/1984  
118 - Michel Lapointe.....25/06/1984  
121 - Denis Rouleau .....26/06/1984  
75 - Gilles Bérubé.....27/06/1984  
62 - Mario Viel.....26/07/1984  
88 - Guy Guérette .....31/07/1985