



Gouvernement du Québec
Ministère du Travail
Bureau du commissaire
général du travail

044917

DÉPÔT

Dépôt N°: 8 5 0 3 0 5 3

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

044917

Objet	<input type="checkbox"/> 1 ^{ère} convention	<input checked="" type="checkbox"/> Renouvellement	<input type="checkbox"/> Entente	<input type="checkbox"/> Autres	Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances	M-8992-05
Date	Signature	Reception	Durée	Du	Au	Nombre de salariés régis par la convention collective
	85-02-18	85-03-04		85-02-18	87-06-30	200

Association	Employeur
<input type="checkbox"/> Déposant Syndicat Canadien des Travailleurs du Papier - FTQ CTC sect. loc. 3057 467, 1 ^{ère} Rue O., suite 6 Amos, Qué J9T 2M5	<input type="checkbox"/> Déposant J.E. Therrien Inc 801, 7 ^e Rue Ouest Amos, Qué J9T 3A5
<input checked="" type="checkbox"/> Déposant, si autre que les parties Noraick Person Inc Att.: M. Denis Dessureault 225 Ch. Noraick LaSarre, Qué J9Z 2X6	Région <u>08-03</u> Activité <u>2513 (5)</u> Affiliation <u>7</u>

39 pages

Votre dépôt n'est pas conforme sur le(s) point(s) suivant(s) et vous est par conséquent retourné:
 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11

Remarques

Dans votre dossier au Ministère, le nom du syndicat est: Syndicat Canadien des Travailleurs du Papier (FTQ CTC). Il y aurait lieu d'indiquer tout changement afin d'éviter toute erreur administrative. Merci

Pour le commissaire général du travail	
Signature	Date
Pierrette David /sg	85-03-14

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

8992-05 4491-7

'85 MAR -4 14 24

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

entre

J.E. THERRIEN INC.

Scierie - Usine de rabotage -
Usine de tronçonnage

Amos, Abitibi-Ouest, Québec.

et

SYNDICAT CANADIEN DES TRAVAILLEURS DU PAPIER
SECTION LOCALE 3057

ARTICLE 1 - BUT GENERAL

1.01 Le but général de cette convention est de favoriser l'intérêt mutuel de l'Employeur et du salarié, par la négociation collective ordonnée et par le règlement des griefs et différends, de promouvoir l'exploitation profitable de l'entreprise par des méthodes propres à assurer le plus possible la sécurité et le bien-être des salariés, l'économie des opérations, la qualité et le volume de la production, la propreté de l'usine et la protection de la propriété.

ARTICLE 2 - RECONNAISSANCE

2.01 L'employeur reconnaît que le syndicat a dûment été accrédité par le Ministère du travail et de la Main d'Oeuvre en date du 29 octobre 1979, comme agent négociateur pour représenter tous les salariés au sens du Code du Travail, à l'exception des contremaîtres, des employés de bureau, en conformité avec l'accréditation aux fins de conclure une convention collective de travail.

2.02 Pour être considéré comme surveillant ou contremaître, un salarié doit, dans l'exercice de ses fonctions, répondre aux exigences suivantes:

- (a) avoir continuellement la charge d'une section de l'opération;
- (b) pouvoir autoriser ou faire des recommandations pertinentes quant à la promotion, la mise-à-pied ou le congédiement d'un salarié;
- (c) posséder suffisamment d'autorité pour engager l'employeur en matière de grief avec le syndicat.

2.03 Tout en admettant la nécessité pour certains contremaîtres d'aider et de travailler sur des tâches couvertes par la convention, tel que l'organisation de ces tâches et l'entraînement du personnel, il est entendu qu'en aucun cas, ce travail de contremaître ne sera de nature à remplacer un salarié ou à éviter du surtemps.

ARTICLE 3 - DROITS DE LA DIRECTION

3.01 Tous les pouvoirs de direction, à moins d'être expressément limités par la présente convention, sont réservés et conférés à l'employeur.

3.02 Lors de la mise en application de la présente convention et du droit de gérance de l'employeur, si un salarié prétend avoir été injustement traité ou avoir fait l'objet de mesures disciplinaires sans cause valable, il pourra soumettre son cas pour en être décidé conformément à la procédure du règlement des griefs.

ARTICLE 4 - CONTINUITE DE TRAVAIL

4.01 Il ne devra y avoir ni grève, ni contre-grève, ni ralentissement de travail partiel ou général, ni arrêt spontané de travail ou tout autre interruption similaire de travail pendant la durée de cette convention, le tout en conformité avec le Code du Travail.

4.02 Le syndicat ou l'employeur ne devront impliquer l'autre partie dans aucune controverse ou dispute qui pourrait survenir en dehors des cadres de cette convention.

ARTICLE 5 - SEMAINE NORMALE DE TRAVAIL ET SURTEMPS

5.01 SEMAINE NORMALE DE TRAVAIL

(a) La semaine normale de travail sera de quarante-cinq (45) heures réparties comme suit:

EQUIPE DE JOUR

du lundi au vendredi: de 7h à 17h, avec arrêt d'une (1) heure pour le repas.

EQUIPE DE NUIT

du lundi soir au samedi matin: de 19h à 5h, avec arrêt d'une (1) heure pour le repas de nuit.

(b) L'employeur pourra opérer sur trois (3) quarts de travail une partie ou la totalité des usines comprises dans l'unité de négociation. La cédule, le nombre d'heures ainsi que les salaires devront cependant faire l'objet d'une entente entre les parties avant la mise en application de ces trois (3) quarts de travail.

5.02 SURTEMPS

Les salariés reçoivent taux et demi (1 1/2) de leur salaire régulier, tel que prévu aux classifications de l'annexe "A", "B" et "C", pour tout le temps qu'ils travaillent ainsi qu'il suit:

- (a) Au-delà des heures de la journée normale de travail;
- (b) Au-delà des heures de la semaine normale de travail;
- (c) Lors de n'importe quel congé statutaire, en plus de la rémunération du congé;
- (d) Les salariés reçoivent taux double pour tout travail exécuté en surtemps le dimanche, sauf

pour les préposés au gardiennage.

(e) Les gardiens ne sont pas éligibles au surtemps sauf lors de congés statutaires où ils reçoivent taux et demi de leur salaire régulier, s'ils travaillent, en plus de leur paie de congé, selon leurs heures habituelles de travail comme gardien.

(f) Une seule des dispositions mentionnées peut s'appliquer à la fois pour des heures supplémentaires travaillées.

(g) Dans l'attribution du temps supplémentaire, l'employeur tiendra compte du désir du salarié ayant manifesté son désintéressement.

Cependant, s'il n'y a pas suffisamment de salariés disponibles, le salarié désigné par l'employeur et exécutant normalement le travail sera tenu de faire le temps supplémentaire demandé.

5.03 (a) Tout salarié qui se présente au travail et qui est appelé à travailler moins longtemps que la journée régulière aura droit à au moins une demi (1/2) journée de salaire à son taux régulier, à moins qu'il n'ait refusé de faire tout travail demandé ou si l'arrêt de travail est causé par les cas fortuits suivants: foudre, feu, ouragan, panne d'électricité de l'Hydro-Québec.

(b) L'employeur devra notifier le salarié de ne pas se présenter au travail au moins une (1) heure avant le début de son quart régulier si celui-ci ne peut lui fournir du travail et ce à condition que l'employeur puisse avertir le salarié par téléphone.

5.04 ALTERNANCE DES EQUIPES

(a) Chaque semaine, les équipes de jour alternent avec les équipes de nuit. Ainsi, une équipe travaillant de jour pendant une semaine travaillera la nuit la semaine suivante, et reprendra le travail de jour à la troisième semaine et ainsi de suite.

(b) Lors de fermeture pour fins de vacances, lorsque les salariés reviennent, ils reprennent l'horaire qui était en vigueur lors de leur départ, c'est-à-dire qu'ils travailleront sur l'équipe de jour s'ils ont fait leur semaine de nuit avant leur départ pour vacances. Egalement, lorsqu'il y a fermeture pour la période des fêtes, les salariés qui travaillent de nuit durant la semaine précédent la fermeture reprendront le travail de jour lorsqu'ils reviennent au travail; pour les salariés qui étaient de jour, ils reprendront le travail de nuit.

(c) L'employeur s'engage à ne pas transférer un salarié de son équipe de travail d'une manière abusive pour des

raisons punitives ou encore de façon à priver un salarié d'une promotion.

5.05 PERIODE DE REPOS

Il y aura un arrêt de quinze (15) minutes le matin à 9h30 et l'après-midi à 15h pour permettre aux salariés de prendre un repos. L'employeur se réserve le droit, s'il y a arrêt pour quelque raison que ce soit entre 9h15 et 9h30 et 14h45 et 15h, de considérer un tel arrêt comme période de repos.

Cette même période de repos est accordée à l'équipe de nuit à 21h30 et 3h, aux mêmes conditions que le jour.

5.06 (a) Tout salarié qui a quitté après avoir complété sa journée normale de travail et qui est rappelé pour accomplir un travail en temps supplémentaire reçoit un minimum de trois (3) heures de salaire à taux et demi, sauf le dimanche où il reçoit taux double. Dans de tel cas, le salarié sera libéré lorsque ses services ne seront plus requis par le travail pour lequel il a été rappelé.

ARTICLE 6 - SALAIRES

6.01 Il est convenu qu'aucun salarié travaillant à l'heure qui est à l'emploi de l'employeur au moment de la signature de cette convention et qui n'a pas changé de classification ne sera rémunéré à un taux inférieur à celui qu'il recevait à la date de la signature de la convention.

6.02 (a) Les salaires sont payés pour chaque heure ou fraction d'heure travaillée, à quinze (15) minutes près, pour le compte de l'employeur, conformément aux taux mentionnés aux Annexe "A", "B" et "C" qui font partie intégrante de la présente convention.

(b) Les fiches de présence seront complétées à chaque jour par le contremaître pour les salariés ayant des variances de taux.

jour par le contremaître pour les salariés ayant des variances de taux.

6.03 (a) Si un salarié est transféré temporairement ou en permanence sur une tâche comportant un taux de rémunération inférieur à son taux de rémunération ordinaire, il conserve le taux de sa tâche normale pour une période de douze (12) mois.

Les mêmes conditions s'appliquent dans le cas, de déplacement prévu à l'article 11.04 (c), mouvement de main-d'oeuvre.

(b) Si un salarié est temporairement affecté à une tâche comportant un taux de rémunération supérieur à son taux de rémunération ordinaire, le salarié reçoit le taux de cette tâche à compter de la première heure.

6.04 Un salarié à taux horaire qui est muté à sa propre demande est rémunéré au taux de l'emploi auquel il est muté.

6.05 S'il devient nécessaire d'ajouter une nouvelle classification, l'employeur établira un taux de salaire temporaire pour une durée maximale de trente (30) jours et ensuite il négociera un taux de salaire permanent avec le syndicat dans les trente (30) jours suivant la première période ci-devant mentionnée. La rétroactivité sera payée à compter de la première journée ouvrable travaillée à cette nouvelle classification. S'il n'y a pas d'entente entre les parties pour établir un taux de salaire, le tout pourra être référé à l'arbitrage de différend selon la clause 9.04.

6.06 PAIE

Les salariés reçoivent leur paie toutes les semaines, par chèque, le deuxième jeudi, à compter de 10h00, qui suit la fin de semaine précédente de travail. Si le jour de paie est un jour chômé, la paie aura lieu le jour précédent. Les détails suivants devront être communiqués aux salariés avec leur paie:

1. le nom de l'employeur;
2. les nom et prénom du salarié;
3. l'identification par code de l'emploi du salarié;
4. la date du paiement et la période de travail qui correspond au paiement;
5. le nombre d'heures payées au taux régulier;
6. le nombre d'heures supplémentaires payées par la majoration applicable;
7. la nature et le montant des primes, indemnités, allocations ou commissions versées;

8. le taux du salaire;
9. le montant du salaire brut;
10. la nature et le montant des déductions opérées;
11. le montant net du salaire versé au salarié;
12. les montants cumulatifs des revenus et des déductions.

6.07 Il est entendu que tout salarié qui est congédié, renvoyé ou qui laisse son emploi de son propre gré, recevra son salaire gagné dans un délai de dix (10) jours.

6.08 Toute nouvelle machine apportée dans l'usine et qui apporte un surcroît substantiel de travail, en affectant un ou plusieurs salariés, entraînera automatiquement une révision des tâches et des salaires pour les salariés concernés, sujet aux prévisions de la clause 6.05 de la présente convention.

6.09 Tous les salariés régis par la présente convention recevront les augmentations de salaire ci-après spécifiées; ces augmentations sont incluses dans les échelles de salaires des annexes à la fin de la convention collective.

1er janvier 1985:	2%
1er janvier 1986:	4%
1er janvier 1987:	5%

ARTICLE 7 - SECURITE SYNDICALE

7.01 Tout salarié qui était membre du syndicat au moment de l'accréditation, qui le devient ou le redevient, doit demeurer membre pour la durée de cette convention.

7.02 Un salarié dont l'occupation relève de la compétence du syndicat selon l'accréditation émise par le Ministère du Travail et de la Main d'Oeuvre, doit adhérer au syndicat dès son embauchage, sous peine de congédiement.

Advenant que le syndicat exige que l'employeur congédie un salarié pour refus d'adhérer au syndicat, celui-ci doit en avvertir l'employeur, par courrier recommandé. L'employeur ne pourra être tenu responsable de l'application de cet article en cas de poursuite judiciaire.

7.03 Lors de l'embauchage d'un nouveau salarié, l'employeur déduira, sur sa première paie, la cotisation régulière et de plus, sur présentation d'une autorisation dûment signée par le salarié, déduira le droit d'initiation.

7.04 Le syndicat avise par écrit l'employeur du montant du droit d'initiation et de la cotisation mensuelle à prélever du

salaire de chaque salarié dont l'occupation relève de la compétence du syndicat. Si le montant de la retenue doit être modifié, le syndicat en avise l'employeur, par écrit, trois (3) semaines avant l'entrée en vigueur du nouveau taux.

7.05 La remise mensuelle des cotisations syndicales se fait au plus tard le 15 du mois suivant et l'employeur fournit en même temps au syndicat, un relevé en duplicata indiquant pour chaque mois, le montant total des retenues ainsi que la liste, par ordre alphabétique, le numéro d'assurance-sociale ainsi que le taux du salaire de chaque salarié.

7.06 Sur réception d'un avis du syndicat, l'employeur retiendra le montant indiqué concernant les arrérages de cotisations syndicales et en fera remise tel que stipulé dans la clause 7.05.

7.07 L'employeur devra inscrire sur les feuillets T4 et TP4 le montant total de cotisation syndicale.

7.08 Conformément à l'Article 63 du Code du Travail, l'employeur ne peut être tenu, en vertu d'une disposition de la convention collective, de renvoyer un salarié pour la seule raison que l'association accréditée a refusé ou différé d'admettre ce salarié comme membre ou l'a suspendu ou exclu de ses rangs, sauf dans les cas suivants:

- a) le salarié a été embauché à l'encontre d'une disposition de la convention collective;
- b) le salarié a participé à l'instigation ou avec l'aide directe ou indirecte de son employeur ou d'une personne agissant pour ce dernier, à une activité contre l'association accréditée.

ARTICLE 8 - REPRESENTATION SYNDICALE

8.01 Le syndicat choisira parmi les salariés membres un Comité Syndicat, pour l'ensemble des opérations, composé de quatre (4) membres, dont l'un agira comme porte-parole. De plus, le syndicat pourra nommer un délégué syndical par équipe de travail, pour chaque usine, c'est-à-dire l'usine de sciage, l'usine de rabotage et l'usine de tronçonnage.

8.02 Un salarié pour pouvoir être membre du comité syndical devra avoir obtenu son statut de salarié régulier.

8.03 Le syndicat devra communiquer à l'employeur les noms de ses officiers syndicaux ainsi que le nom de ses membres sur les différents comités et le tenir au courant des changements des officiers ou des membres de ces comités avant que l'employeur ne soit obligé de les reconnaître. L'employeur devra, de son côté,

aviser le syndicat du nom de ses contremaîtres.

8.04 (a) Il est entendu et convenu que les officiers et les membres de ces comités syndicaux ont des devoirs à remplir au service de l'employeur. S'ils sont obligés de rencontrer les représentants de l'employeur au sujet d'un grief pendant les heures de travail, ils ne devront pas quitter leur poste sans obtenir au préalable, la permission de leur contremaître, en indiquant la durée approximative de leur absence et devront se rapporter également au contremaître dès leur retour au travail.

8.04 (b) Il est entendu que les délégués syndicaux ont des devoirs à remplir au service de l'employeur. Ils représentent les salariés dans l'usine où ils travaillent et ne peuvent s'absenter de l'usine durant les heures de travail pour activité syndicale. Toutefois, ils peuvent discuter d'un grief avec leur contremaître. Les délégués syndicaux peuvent également être nommés membres du Comité Syndical.

(c) Il est entendu que les membres du Comité Syndical pourront se rendre sur les terrains de l'employeur durant la journée normale de travail.

8.05 Le syndicat fournira à l'employeur une liste de ses représentants dûment accrédités en date de la signature de cette convention et fera connaître immédiatement à l'employeur tout changement à cette liste.

8.06 Les représentants dûment accrédités de la Section Locale 3057 du Syndicat Canadien des Travailleurs du Papier ont droit de visiter du lundi au vendredi, entre 9h00 et 17h00, les opérations de l'employeur se rapportant à cette convention et doivent aviser l'employeur au moment de leur arrivée et s'identifier s'il y a lieu.

ARTICLE 9 - PROCEDURE DES GRIEFS

9.01 Définition: Un grief se définit comme suit: toute mésentente relative à l'interprétation ou à l'application de la convention collective.

9.02 Un grief peut être soumis par le syndicat dans les quinze (15) jours de l'évènement ou de sa connaissance dont la preuve incombe au syndicat. Le directeur de l'usine aura dix (10) jours pour rendre sa réponse écrite.

9.03 Un grief peut également être soumis par un salarié dans les quinze (15) jours de l'évènement ou de sa connaissance dont la preuve incombe au salarié, dans le cas où la mésentente a trait à l'application de la convention collective à son égard. Le surintendant devra rendre sa réponse écrite dans les dix (10) jours.

9.04 ARBITRAGE

Si le grief est soumis à l'arbitrage, l'autre partie

est avisée par écrit dans les dix (10) jours suivant la réception de la décision rendue par le surintendant ou le directeur des usines ou dans les dix (10) jours de l'expiration des délais mentionnés à l'article 9.02 ou 9.03.

9.05 Tout grief sera traité ou jugé par un arbitre unique à l'exception des griefs de congédiement qui seront traités par un tribunal d'arbitrage composé d'un arbitre, assisté d'un assesseur désigné par l'employeur, et d'un assesseur désigné par le syndicat.

9.06 (a) Le tribunal d'arbitrage doit être formé dans les quinze (15) jours suivant l'avis de recourir à l'arbitrage et se compose d'un assesseur choisi par le syndicat, d'un assesseur choisi par l'employeur et d'un arbitre.

(b) Dans tous les cas d'arbitrage, le représentant syndical et le représentant de l'employeur choisiront l'arbitre dans les délais mentionnés au paragraphe (a) ci-dessus. Au cas où ceux-ci ne peuvent s'entendre sur le choix de l'arbitre, celui-ci sera nommé par le Ministre du Travail.

(c) L'exécution de la décision doit s'effectuer dans les quinze (15) jours de la réception de cette dernière par l'employeur.

9.07 Chacune des parties paie les dépenses et honoraires de l'assesseur choisi par elle et partage, à parts égales, les dépenses et honoraires de l'arbitre.

9.08 La fonction du tribunal d'arbitrage ou de l'arbitre unique est d'interpréter et d'appliquer les stipulations de la convention. Le tribunal ou l'arbitre unique s'occupe seulement de chaque question telle que posée et il n'a aucun pouvoir de changer, ajouter à ou amender cette convention.

9.09 En cas d'avis, de suspension ou de congédiement, le tribunal d'arbitrage ou l'arbitre unique a juridiction de maintenir la sanction imposée, l'annuler, la modifier et/ou rendre toute décision jugée équitable dans les circonstances, y compris le remboursement de tout ou partie du salaire et autres bénéfices perdus, s'il y a lieu.

9.10 Les samedis, les dimanches, les jours de fête chômés et la période de vacances des personnes concernées ne sont pas compris dans les limites de temps ci-dessus mentionnées. Les limites de temps mentionnées ci-haut peuvent être prolongées après entente entre les parties.

9.11 GRIEF DE DIFFEREND

Les parties conviennent que lors d'un grief de différend prévu à la clause 6.05, la procédure de grief prévue dans la convention s'appliquera "mutatis mutandis" et l'arbitre aura plein pouvoir et juridiction pour juger ce genre de grief. Sa décision sera finale et liera les deux parties.

ARTICLE 10 - ANCIENNETE

10.01 (a) Ancienneté: Le mot "ancienneté" désigne le nombre d'année de service continue d'un salarié depuis son embauche.

(b) Tout salarié peut posséder deux (2) dates d'ancienneté comme suit:

1. Ancienneté de département: L'ancienneté de département d'un salarié est basé sur la durée de son service continue depuis son embauche dans un des départements définis à la Note 1.

2. Ancienneté de compagnie: L'ancienneté de compagnie d'un salarié est basée sur la durée de son service continue avec la compagnie J.E. Therrien Inc., filiale de Normick Perron Inc., dans le ou les départements mentionnés à la Note 1.

Note 1: Les départements sont les suivants:

- (1) Usine de sciage, tronçonnage et garage;
- (2) Usine de rabotage.

Note 2: Un salarié maintient et cumule son ancienneté lors d'une mutation permanente ou temporaire dans un autre département.

10.02 Un salarié perd toute son ancienneté accumulée et les droits qui s'y rattachent:

1. s'il est congédié;
2. s'il quitte lui-même le service de l'employeur;
3. s'il refuse une offre d'emploi dans son occupation lors d'un rappel;
4. s'il ne se présente pas au travail après en avoir été avisé selon les dispositions de l'article 11.06;
5. s'il s'absente de l'usine plus de deux (2) jours ouvrables consécutifs sans permission ou avertissement, exception faite d'une communication impossible.

10.03 (a) En cas de mise à pied temporaire ou permanente, l'ancienneté d'un salarié continue de s'accumuler pendant une période de dix-huit (18) mois. Si un salarié n'est pas rappelé ou ne revient pas au travail à l'intérieur d'un département durant cette période, il perd tous ses droits d'ancienneté.

(b) En cas d'absence due à une maladie ou un accident non indemnisable, le salarié continue d'accumuler son ancienneté pour une période de dix-huit (18) mois consécutifs; après cette période un salarié perd tous ses droits d'ancienneté.

(c) En cas d'absence due à une maladie ou un accident indemnisable, le salarié continue d'accumuler son ancienneté tant et aussi longtemps qu'il n'est pas rétabli. L'employeur fera tout en son possible pour réintégrer un salarié accidenté en

autant qu'il ait les capacités pour accomplir un travail au sein d'une usine, comme le ferait normalement tout autre salarié.

10.04 Un salarié en congé autorisé pour affaires syndicales continue d'accumuler son ancienneté pendant toute la durée d'un tel congé.

10.05 L'employeur accorde un permis d'absence sans solde à tout salarié qui devient représentant syndical à plein temps, pour oeuvrer dans la section locale 3057 du Syndicat Canadien des Travailleurs du Papier pour une période maximale de trois (3) mois. Un avis d'une semaine devra être donné à l'employeur. Le salarié continue d'accumuler son ancienneté.

10.06 (a) Un nouveau salarié est stagiaire jusqu'à ce qu'il ait complété trente (30) jours de travail cumulatifs à l'intérieur des quatre-vingt-quinze (95) derniers jours continus. A la fin de cette période, l'ancienneté du salarié est établie et devient effective depuis la première journée d'emploi. Pendant cette période, le salarié peut être remercié de ses services pour quelque raison que ce soit à la seule discrétion de l'employeur. Il est entendu qu'il ne peut se prévaloir de la procédure de règlement des griefs relativement à son congédiement. Dans les cas de plaintes reliées aux articles 5 et 6 seulement, il peut se prévaloir des dispositions de l'article 9.

(b) Il est entendu qu'un salarié qui a déjà complété sa période de probation dans un département n'a pas d'autres périodes de probation à compléter dans un autre département.

10.07 Un salarié qui après avoir été promu à une fonction non couverte par la présente convention collective, se voit confier à nouveau une fonction couverte par ladite convention, reprend son rang sur la liste d'ancienneté comme s'il y était toujours apparu, à la condition qu'il ne se soit pas écoulé plus de trois (3) mois en dehors de l'unité de négociations. Après cette période, l'ancienneté accumulée comme salarié ne compte plus.

10.08 (a) L'employeur envoie au syndicat, par courrier, aux mois de janvier, avril, juillet et octobre, la liste des salariés pour fins de mouvement demain d'oeuvre, le nom et l'ancienneté de tous les salariés assujettis à cette convention. Cette liste est également affichée au tableau afin que les salariés en prennent connaissance. Cette liste est également envoyée au Comité Syndical.

(b) S'il y a erreur sur la liste d'ancienneté, l'employé pourra la faire corriger en tout temps; il appartient aux salariés concernés de fournir la preuve pour corriger les erreurs sur la liste.

ARTICLE 11 - MOUVEMENT DE MAIN D'OEUVRE

11.01 (a) L'employeur reconnaît le principe de l'ancienneté

dans les cas de promotion, mutation, mise à pied temporaire ou permanente, rappel, emploi vacant temporaire ou permanent, nouvel emploi et la répartition équitable du surtemps. La priorité est accordée au salarié qui a le plus d'ancienneté, en autant qu'il rencontre les exigences normales de la tâche.

(b) Lors de la mise à pied temporaire inférieure à sept (7) jours de calendrier, l'ancienneté sera considérée par équipe par usine. Dans le cas d'une mise à pied temporaire plus longue, l'ancienneté s'appliquera au niveau du département.

(c) Une promotion veut dire un changement de tâche comportant un taux égal ou supérieur ou des conditions plus avantageuses.

11.02 (a) Lorsqu'il s'agit de remplir des emplois vacants temporaires ou permanents ou de nouveaux emplois, avant d'embaucher de nouveaux salariés, l'employeur devra donner priorité au salarié le plus ancien du département concerné en autant qu'il rencontre les exigences normales de la tâche.

(b) Les emplois nouveaux et les emplois vacants temporaires de plus de quinze (15) jours ouvrables consécutifs connus à l'avance ou permanents seront affichés au tableau d'affichage du département concerné dans les deux (2) jours ouvrables suivant l'ouverture de l'emploi vacant, temporaire ou permanent ou de la nouvelle tâche, pour une période de sept (7) jours de calendrier, et une copie de l'avis sera remise au président du Syndicat.

L'avis fournira les renseignements suivants:

1. le titre
2. les exigences normales pour le poste
3. l'endroit

(c) Les salariés du département concerné intéressés à postuler ces emplois devront poser leur candidature par écrit sur le document à cet effet pendant la période d'affichage. L'employeur ne sera pas tenu d'entraîner ce salarié sur plus d'un poste en respectant son ordre de priorité et l'ancienneté suivant les dispositions de l'article 11.02 (a); le salarié devra faire connaître ses priorités sur la formule d'application.

(d) Tout emploi vacant, temporaire ou permanent, et les nouveaux emplois sont comblés selon l'ancienneté du département à même le groupe d'applicants qui rencontrent les exigences normales de la tâche selon les dispositions de l'article 11.01 (a) de cette convention. Les salariés qui ont appliqué et qui rencontrent les exigences normales de la tâche ont alors droit à une période d'entraînement de dix (10) jours ouvrables, par ordre d'ancienneté, pour se qualifier sur la tâche jusqu'à ce que le poste soit comblé, ou une période plus longue après entente mutuelle. Un salarié a droit de retourner à son emploi précédent, sans perte d'ancienneté ou d'autres bénéfices durant la période d'entraînement.

(e) Lorsqu'un poste ne peut être comblé à l'intérieur

d'un département parce qu'aucun salarié du département concerné ne postule ou ne peut se qualifier selon les dispositions de la clause 11.01 (a), ce poste devient ouvert pour les salariés des autres départements. Le poste sera accordé au salarié qui possède le plus d'ancienneté de compagnie en autant qu'il rencontre les exigences normales de la tâche.

(f) Lorsque la liste de rappel d'ancienneté de département est épuisée, l'employeur devra prioritairement rappeler les salariés possédant le plus d'ancienneté dans d'autre département avant d'embaucher de nouveaux salariés, en autant qu'il rencontre les exigences normales de la tâche.

11.03 L'employeur s'engage à mettre en place un mécanisme d'entraînement de façon à assurer une relève adéquate à différentes fonctions. Peu importe que des programmes soient faits en collaboration avec différents ministères, l'employeur donnera la priorité aux salariés qui sont les plus anciens en autant qu'ils rencontrent les exigences normales pour être entraînés sur la fonction.

11.04 (a) A moins de circonstances incontrôlables, les salariés devant être mis à pied en sont avisés par l'employeur cinq (5) jours à l'avance.

(b) Lors de mise à pied ou de réduction de personnel, un salarié pourra, sans perte d'ancienneté ou d'autres avantages, refuser un poste autre que dans sa classification. Par ailleurs, le salarié qui refuse un poste autre que dans sa classification ne pourra déplacer le salarié qui aura obtenu le poste offert.

(c) Lors d'une mise à pied ou fermeture d'un poste dans un département le salarié concerné peut déplacer un autre salarié ayant moins d'ancienneté de département que lui, en autant qu'il rencontre les exigences normales de la tâche. Le salarié incapable de se relocaliser dans son département pourra déplacer un autre salarié ayant moins d'ancienneté de compagnie que lui dans un autre département, en autant qu'il rencontre les exigences normales de la tâche.

11.05 Les salariés désirant terminer leur emploi doivent aviser l'employeur deux (2) jours à l'avance.

11.06 Lors de rappels, un salarié est avisé selon l'une ou l'autre des façons suivantes:

(a) Par écrit - dix (10) jours avant la date à laquelle il doit se présenter au travail, à sa dernière adresse connue avec copie de la convocation au Syndicat. Le salarié doit accuser réception de cet avis quatre (4) jours avant la date d'ouverture et se présenter au travail à la date spécifiée, à moins que d'autres arrangements n'aient été faits par écrit;

(b) Par téléphone ou tout autre moyen de communication, si une situation exceptionnelle se présente et exige un

moyen de communication plus expéditif. Cependant, si un salarié n'a pu être rejoint et seulement s'il s'agit d'un rappel massif effectué à la suite d'une réduction de personnel prévue à l'article 11.04 (a), il sera alors avisé selon la procédure écrite.

11.07 Dans le cas de diminution des opérations ou de mise à pied temporaire, l'employeur consent à garder à son emploi le président du Syndicat, à condition que celui-ci puisse faire le travail.

11.08 CHANGEMENTS TECHNOLOGIQUES

Si suite à un (1) ou des changements technologiques, l'employeur n'a pas de poste à offrir aux salariés concernés par ces changements technologiques, il est entendu et convenu que ces salariés auront le statut de salariés mis à pied.

ARTICLE 12 - VACANCES ET CONGES PAYES

12.01 L'ancienneté de compagnie prévaut pour établir la durée de service continu servant à déterminer le nombre de jours ou de semaines de vacances ainsi que l'indemnité qui s'y rattache.

12.02 La durée et le pourcentage des vacances d'un salarié sont basés sur le nombre d'années de service continu d'un salarié au 1er juin de l'année en cours sur la base suivante:

QUALIFICATION (service continu)	CONGE	INDEMNITE
De 1 jour à 12 mois	Un jour de congé par mois pour un maximum de dix (10) jours	4%
de 1 an à 2 ans	Deux (2) semaines	5%
de 3 ans à 4 ans	Deux (2) semaines	6%
de 5 ans à 6 ans	Trois (3) semaines	7%
de 7 ans à 14 ans	Trois (3) semaines	8%
15 ans et plus	Quatre (4) semaines	9%

12.03 (a) La compagnie pourra cesser la production durant la période estivale pour une période de pas moins de deux (2) semaines consécutives pour permettre aux employés de prendre leurs vacances. Dans ce cas, la compagnie devra aviser le Syndicat et le président par courrier recommandé au plus tard le 1er avril. Après qu'un tel avis aura été envoyé la compagnie ne pourra changer la façon dont les vacances seront prises. Si tel avis n'a pas été donné au Syndicat, les vacances seront prises tel que prévues aux articles 12.03 (c) et suivant.

(b) La période estivale est définie comme étant du dernier lundi de juin au 1er septembre.

(c) Tous les salariés régis par la convention collective de travail pourront prendre leurs vacances entre le 1er mai d'une année au 30 avril de l'année suivante après qu'ils auront complété leur année de référence.

(d) L'employeur devra afficher au plus tard le 1er avril la liste des employés par ordre d'ancienneté avec l'éligibilité en semaine ou en jour de vacances pour lesquelles il s'est qualifié.

(e) Les employés devront céder leurs semaines de vacances en deux (2) choix par ordre d'ancienneté.

(f) Le 1er choix se fera comme suit:

Tous les employés devront choisir par ordre d'ancienneté un maximum de deux (2) semaines de vacances consécutives avant le 21 avril et la compagnie devra afficher une cédule finale et complète avant le 1er mai pour ces dites vacances.

(g) Le 2e choix se fera comme suit:

Les employés devront choisir par ordre d'ancienneté toutes les autres semaines non cédulées, ce choix devra s'effectuer du 1er mai au 30 mai et la compagnie devra afficher la cédule finale et complète avant le 15 juin.

(h) Durant la période estivale la compagnie devra accorder à pas moins de six (6) salariés par quart de travail par usine le droit de prendre leurs vacances simultanément. Les dispositions du présent article s'appliquent aux salariés affectés à la production.

(i) En dehors de la période estivale la compagnie devra accorder à pas moins de trois (3) salariés par quart de travail par usine le droit de prendre leurs vacances simultanément. Les dispositions du présent article s'appliquent aux employés de production.

(j) Qu'il y ait fermeture ou non les salariés spécialement affectés à la maintenance et à l'entretien ne pourront prendre leurs vacances durant la période de fermeture prévue à 12.03 (a). Ces derniers feront connaître leurs choix selon les dispositions des articles 12.03 (f) et 12.03 (g) qui précèdent.

(k) La compagnie devra accorder à pas moins de deux (2) hommes de métier affectés à la même tâche le droit de prendre leurs vacances simultanément.

12.04 La paie de vacances est calculée en multipliant le taux horaire régulier de l'employé par la moyenne d'heures normalement

travaillées, soit quarante-cinq (45) heures au plus pour chaque semaine de vacances auxquelles il a droit, mais en aucun temps, il ne reçoit moins que le pourcentage auquel il se qualifie selon l'article 12.02 le plus avantageux des deux est accordé au salarié. Cependant, si un salarié a été mis à pied plus de trois (3) mois durant l'année de référence, c'est le pourcentage qui doit s'appliquer.

12.05 DATE DE PAIEMENT

(a) Une semaine avant les vacances, le salarié reçoit l'indemnité due pour cette période de congé.

(b) Les détails suivants devront apparaître sur les paies de vacances:

1. le nom de l'employeur;
2. les nom et prénom du salarié;
3. les gains bruts du salarié pour la période d'éligibilité;
4. le pourcentage appliqué;
5. la nature et le montant des déductions opérées;
6. le montant net de la paie de vacances.

12.06 RESILIATION DU CONTRAT DE TRAVAIL

Lors de la résiliation de son contrat de travail, le salarié reçoit l'indemnité qui lui est due dans un délai de dix (10) jours.

12.07 FETES CHOMEES ET PAYEES

(a) Tous les salariés régis par la présente convention ont droit à une journée chômée et payée à chacun des congés statutaires suivants, à condition de remplir les exigences requises énoncées ci-après:

La veille du Jour de l'An;
le Jour de l'An;
le lendemain du Jour de l'An;
le lundi de Pâques;
la St-Jean Baptiste;
la Confédération;
la Fête du Travail;
l'Action de Grâce;
la veille de Noël;
Noël;
le lendemain de Noël;
Un (1) congé flottant.

(b) Si un jour de congé coïncide avec un jour non ouvrable, il sera reporté au vendredi qui précède la fête ou au lundi qui suit la fête. Tout congé qui coïncide avec un jour ouvrable, peut-être reporté après entente entre les parties.

(c) Pour être éligible aux congés chômés et payés, le salarié doit avoir acquis son statut de salarié régulier, tel que prévu à l'article 10.06, avoir travaillé la journée ouvrable complète qui précède et la journée ouvrable complète qui suit immédiatement la fête, à l'exception du congé flottant. Le salarié absent moins d'un (1) mois pour les raisons suivantes:

- a) maladie reconnue
- b) accidenté indemnisable
- c) congé autorisé

aura également droit à ces congés chômés et payés, sur sa première paie à son retour au travail, sauf pour absence prévue à la clause 10.04.

(d) Si un congé chômé et payé tombe dans la période de vacances du salarié, celui-ci recevra cette journée chômée et payée consécutivement à sa période de vacances.

CONGE FLOTTANT

(e) Un salarié qui aura une (1) année d'ancienneté aura droit à un congé flottant par année de calendrier tel que mentionné à l'article 12.07.

Ce congé pourra être fixé de la façon suivante:

Pas plus de quatre (4) salariés par usine à raison de deux (2) salariés par quart de travail.

Un salarié pourra cédule par ordre d'ancienneté son congé flottant au plus tôt un (1) mois à l'avance.

Un Salarié pourra également demander son congé flottant à quarante-huit (48) heures d'avis en autant que nombre de quatre (4) salariés à raison de deux (2) par quart n'est pas rempli mais en aucun temps il ne pourra déplacer le salarié qui aura cédulé un (1) mois à l'avance. Le contremaître ne pourra refuser sans motifs valables.

Si un salarié n'a pas cédulé son congé flottant avant le 1er septembre de chaque année, la date de ce congé sera déterminée par l'employeur et le salarié sera tenu de prendre ce congé à cette date.

12.08 CONGES DE DECES

(a) Lors du décès du conjoint ou d'un enfant, le salarié aura droit à cinq (5) jours de congé chômés et payés.

(b) Advenant le décès d'un membre ou simultanément de plus d'un membre de sa famille, un salarié qui a acquis son statut de salarié régulier a droit à trois (3) jours de congé chômés et payés. Par membre de la famille, on entend: le père, la mère, le frère, la soeur, le beau-frère, la belle-soeur, le beau-père,

la belle-mère et les grands-parents des deux (2) conjoints.

(c) Lors du décès d'un petit enfant du salarié ledit salarié régulier a droit à un (1) jour de congé chômé et payé.

(d) Les congés chômés et payés mentionnés à l'article 12.08 (a), (b), (c), doivent être pris en dedans d'une période de sept (7) jours de calendrier de la date du décès.

12.09 CONGES SPECIAUX

(a) L'employeur accorde, à pas plus de trois (3) salariés à la fois et ne faisant pas partie de la même classification, un permis d'absence, sans paie, pour s'occuper d'affaires syndicales. Ceux-ci devront en aviser l'employeur au moins trois (3) jours à l'avance. Les absences ainsi permises ne devront pas dépasser deux (2) semaines et les salariés continuent d'accumuler leur ancienneté conformément aux dispositions de la clause 10.03 de la présente convention.

(b) Tout en ne dérangeant pas la marche des opérations, l'employeur pourra accorder à tout salarié, désirant s'absenter pour vaquer à ses occupations personnelles, un permis d'absence sans paie pour une durée ne dépassant pas un (1) mois. Ce congé ne sera pas refusé sans raison valable. Le salarié doit s'adresser à son contremaître immédiat ou son remplaçant pour obtenir un tel congé et son ancienneté continue de s'accumuler. Un avis d'une (1) semaine devra être donné en indiquant les raisons.

12.10 CONGES DE MARIAGE ET CONGES DE NAISSANCE

Un salarié ayant complété sa période de probation, aura droit à une journée chômée et payée dans les cas suivants, qu'il s'agisse d'un jour ouvrable ou non à l'occasion:

1. son mariage
2. la naissance de son enfant ou l'adoption d'un enfant.

ARTICLE 13 - COMITES

13.01 COMITE DE GRIEFS

(a) Le comité de grief composé d'un maximum de trois (3) employés réguliers choisis par le Syndicat est reconnu par la compagnie comme représentant autorisé du Syndicat pour s'occuper de tous les griefs, selon les dispositions de l'article 9 "Procédures de griefs et arbitrage". Si le comité syndical de griefs le juge nécessaire, le plaignant pourra aussi assister à la rencontre où son grief est discuté et dans le cas d'un grief collectif, un (1) salarié concerné parmi les personnes visées pourra dans les mêmes conditions assister à la rencontre.

(b) Les réunions de la compagnie et du comité de griefs se tiennent aux heures occasionnant le moins de pertes de temps

à la compagnie et aux membres du comité.

(c) La compagnie dédommage les membres du comité s'il y a perte de salaire, en relation avec des assemblées de griefs mentionnées en 13.01 (b).

13.02 COMITE D'INTERET MUTUEL

(a) Un comité d'intérêt mutuel est formé pour étudier et discuter des questions concernant le bien-être économique et social des parties à la convention. Ce comité ne discutera pas de matières qui sont ou qui peuvent devenir des griefs et n'essaiera pas de négocier des changements ou modifications à cette convention.

(b) Le comité comprendra trois (3) membres choisis par la compagnie, et trois (3) membres choisis par le Syndicat. L'une ou l'autre des parties peuvent changer n'importe lequel de ses membres à sa discrétion, et devra en aviser l'autre partie au moins cinq (5) jours avant toute réunion.

(c) Ce comité rencontrera tel que requis à une date cédulée d'avance par les parties, au moins une fois par trois (3) mois ou à la demande de l'une ou l'autre des parties, au plus une (1) fois par mois. Les réunions de ce comité se tiennent aux heures occasionnant le moins de pertes de temps à la compagnie et aux membres du comité. La compagnie dédommage les employés membres de ce comité, s'il y a perte de salaire, en relation avec les réunions de ce comité.

(d) Si un membre du comité d'intérêt mutuel assiste à une réunion de son comité dûment convoquée avec la compagnie, en dehors de ses heures régulières de travail, il lui est payé le taux régulier à temps simple pour la durée de la réunion.

13.03 COMITE DE SECURITE

(a) Tel que prévu dans la loi sur la santé et la sécurité du travail, la compagnie et le syndicat coopèrent afin de prévenir les accidents et les maladies industrielles et prendront les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et le bien-être à tous les employés.

(b) Les membres de ce comité représentant les travailleurs ne subissent aucune perte de salaire du fait qu'il assistent aux réunions de ce comité.

(c) Si un membre du comité de santé et sécurité assiste à une réunion de son comité dûment convoquée avec la compagnie, en dehors de ses heures régulières de travail, il lui est payé le taux régulier à temps simple pour la durée de la réunion.

ARTICLE 14 - CONDITIONS GENERALES

14.01 L'employeur maintient des organismes ayant pour but

de prévenir les accidents, de remédier aux conditions et pratiques insalubres et de prévenir et combattre les incendies. Dans un tel cas, un salarié peut s'attendre à être assigné par l'employeur à n'importe quelle tâche où ses services sont requis.

14.02 Le syndicat s'engage à seconder les efforts de l'employeur dans ce domaine.

14.03 L'employeur s'engage à placer des trousseaux de premiers soins aux endroits stratégiques.

14.04 Tous les salariés devront stationner leur véhicule dans le terrain de stationnement mis à leur disposition et l'employeur devra munir ce terrain de prises de courant durant la saison froide et les maintenir en bon état, pour permettre aux salariés de brancher leur véhicule, mais seulement pour le réchauffement du moteur (chauffe-moteur).

14.05 Durant les périodes de repos, les salariés pourront fumer aux endroits désignés par l'employeur.

14.06 Lorsqu'il y aura arrêt de production partiel ou total et que les salariés ne sont pas renvoyés, ceux-ci resteront à leur poste de travail et ils exécuteront tout autre travail que le contremaître jugera bon de leur confier. Cependant, si un arrêt de travail devait se prolonger jusqu'à la fin d'un quart et que le salarié préférerait partir, celui-ci pourra le faire selon les conditions de l'article 5.03.

14.07 ASSURANCE-GROUPE

1. ASSURANCE-VIE

Assurance cas de perte de la vie: 15 000 \$
Assurance en cas de perte accidentelle de la vie: 30 000 \$
Assurance-vie des personnes à charge conjoint 4 000 \$
enfant 2 000 \$

2. ASSURANCE SALAIRE INCAPACITE COURTE DUREE

Les prestations payables sont égales à 60% du salaire hebdomadaire du salarié jusqu'à concurrence du maximum de la rémunération assurée établie par le régime d'Assurance Chômage du Canada.

Les prestations hebdomadaires sont payables à partir:

- a) du premier jour en cas d'hospitalisation jusqu'à concurrence de 26 semaines;
- b) du premier jour en cas d'accident non occupationnel jusqu'à concurrence de 26 semaines;
- c) du huitième jour en cas de maladie jusqu'à concurrence de 26 semaines.

3. ASSURANCE SALAIRE INCAPACITE LONGUE DUREE

Les prestations payables sont 60% du salaire mensuel du salarié jusqu'à un maximum de 1 000 \$ par mois. Ces prestations sont payables après la 26e semaine d'arrêt, jusqu'à 65 ans.

4. ASSURANCE MALADIE POLYCLINIQUE

Rembourse 100% du prix des prescriptions moins une franchise de 25 00 \$ annuel par employé. Rembourse 15 00 \$ par visite chez le chiropraticien maximum de 20 visites annuelles par personne par famille.

5. ADMISSIBILITE

Les salariés à plein temps deviennent admissibles à l'assurance après avoir accompli trois (3) mois de service effectif continu.

6. PARTAGE DU COUT DE LA PRIME

La participation de l'employeur audit plan d'assurance-groupe représente de 60% du coût de la prime pour la première année, 70% la 2e année et 70% pour la 3e année.

Tenant compte des bénéfices accordés les salariés autorisent l'employeur à conserver le plein retour du crédit prime de l'assurance-groupe et des crédits de l'assurance chômage s'il y a lieu.

7. L'ADMINISTRATION

Il est entendu que le choix de la compagnie d'assurance, ainsi que l'administration du plan d'assurance négocié, relèveront de l'employeur.

Le régime, sommairement décrit ci-haut, sera administré conformément aux termes et conditions de la police maîtresse de l'assureur, laquelle fait partie de cette convention.

14.08 Les étudiants pourront travailler pour l'employeur lorsqu'il n'y aura plus de salariés mis à pied en vertu de la liste d'ancienneté telle que défini à l'article 10.00.

14.09 L'employeur accordera un congé sans solde à tout salarié qui doit s'absenter pour passer des examens en vue de l'obtention d'une carte de compétence dans un métier exercé à la compagnie.

Ledit salarié ne perdra aucun bénéfice et son ancienneté s'accumulera durant son absence. Le salarié devra en aviser l'employeur une semaine à l'avance à moins de circonstances incontrôlables.

14.10 L'employeur remplacera les outils de travail des préposés à la maintenance, lorsque brisés ou usés à l'occasion de

leur travail pour l'employeur, sur présentation de l'outil brisé ou usé. L'outil remplacé sera de qualité semblable ou équivalente.

ARTICLE 15 - AFFICHAGE

15.01 L'employeur mettra à la disposition du syndicat un tableau d'affichage par usine. Aucun avis ne devra être affiché ailleurs que sur le tableau d'affichage officiel. Ces avis traiteront d'informations syndicales et sociales et seront signés et affichés par le membre du comité syndical.

ARTICLE 16 - PRIVILEGES

16.01 Les privilèges relatifs aux salaires et conditions de travail dont jouissaient les salariés avant la mise en application de cette convention, ne seront pas enlevés.

ARTICLE 17 - DISCIPLINE

17.01 DROIT DE DISCIPLINE

Tout représentant de l'employeur ayant un pouvoir de surveillance peut imposer des mesures disciplinaires.

17.02 CAUSE JUSTE ET FARDEAU DE LA PREUVE

(a) Aucune mesure disciplinaire sous forme d'avis disciplinaire de suspension ou de congédiement ou sous toute autre forme n'est imposée à un salarié sans cause juste, raisonnable et suffisante et sans qu'il lui soit remis au préalable ou au plus tard deux (2) jours suivant la mesure appliquée, un avis écrit indiquant les motifs pour lesquels une mesure disciplinaire est imposée.

(b) Lors d'un arbitrage relatif à une mesure disciplinaire, l'employeur a le fardeau de la preuve.

17.03 DOSSIER PERSONNEL

(a) Aucun avis relatif à la conduite ou au rendement de celui-ci ne pourra être invoqué contre lui, ni dans la procédure de règlement des griefs, ni à l'arbitrage, si l'avis ne fait pas partie dudit dossier personnel du salarié.

(b) Aucun avis ne peut être déposé au dossier et en faire partie à moins qu'un exemplaire de ce document n'ait été transmis au salarié dans les dix (10) jours suivant la date de la présumée infraction du salarié, de sa connaissance par l'employeur ou de la présumée source de mécontentement de l'employeur à son sujet.

(c) Tout avis défavorable à un salarié et tout avis concernant un délit sont retirés du dossier après une période de neuf (9) mois de la date du fait reproché.

17.04 ACCES AU DOSSIER PERSONNEL

Sur demande écrite d'un salarié, lui-même et/ou son représentant syndical ont accès, dans un délai raisonnable après la demande, au dossier disciplinaire officiel du salarié en présence d'un représentant autorisé de la gestion.

17.05 DROIT DE REPRESENTATION

Un salarié qui est convoqué à une rencontre avec la direction de l'usine concernant son dossier de discipline, a le droit, s'il le demande, de se faire accompagner par un représentant syndical pour que celui-ci participe de bonne foi à la discussion et contribue à clarifier la situation.

17.06 AUCUN DROIT DE DISCIPLINE

Un salarié qui comble un poste de chef d'équipe, ne peut discipliner les autres salariés faisant partie de l'unité de négociation.

17.07 Le salarié congédié ou suspendu pour des motifs de nature administrative et qui se croit lésé, pourra soumettre un grief selon la procédure prévue à l'article 9 et le Tribunal a juridiction.

ARTICLE 18 - VALIDITE

18.01 Il est entendu que toutes et chacune des clauses de la présente convention qui pourraient, au cours de la durée de cette convention aller à l'encontre d'une loi provinciale ou fédérale, deviendront automatiquement nulles et sans valeur, sans affecter la validité des autres clauses.

ARTICLE 19 - DUREE

19.01 La présente convention entre en vigueur le 19/11/85 pour se terminer le 30 juin 1987. Si l'une ou l'autre des parties désire apporter des modifications, elle devra en aviser l'autre partie selon les dispositions du Code du Travail.

Toutefois, la présente convention demeurera en vigueur tant et aussi longtemps que le droit à la grève ou au lock-out n'aura pas été acquis.

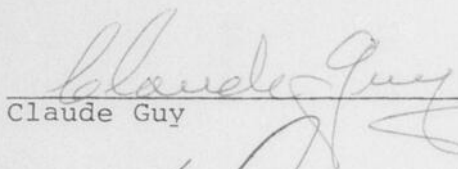
EN FOI DE QUOI les parties ont signé à Amos, Québec
ce 18ième jour de février 1985.

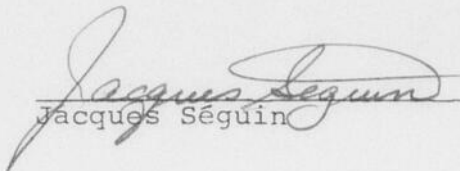
J.E. THERRIEN INC.

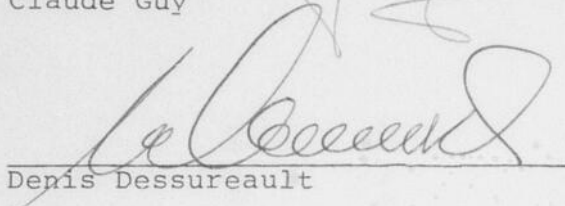
SYNDICAT CANADIEN DES
TRAVAILLEURS DU PAPIER,
SECTION LOCALE 3057

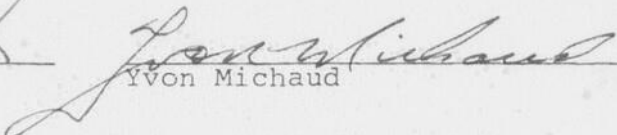

Yves Richard

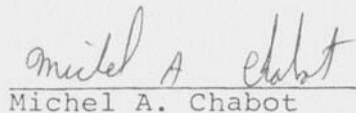

Pascal Pluinage

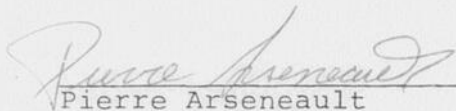

Claude Guy


Jacques Séguin


Denis Dessureault


Yvon Michaud


Michel A. Chabot


Pierre Arseneault

ANNEXE "A" - ECHELLE DES SALAIRES - USINE DE SCIAGE

	Salaires à la termi- naison de la con- vention	Salaires au 01/01/85	Salaires au 01/01/86	Salaires au 01/01/87
CLASSE 1	10,10	10,30	10,71	11,25
Claireur de scies jumelles à ruban Claireur de débiteu- ses à scies multiples circulaires Préposé aux cases Chargement de copeaux Journalier - ménage Salariés à temps partiel Scies horizontale (aide-opérateur) Aide la remanufactureuse				
CLASSE 2	10,21	10,41	10,83	11,37
Claireur de l'horizontale Homme de réserve et ménage				
CLASSE 3	10,27	10,48	10,90	11,44
Opérateur d'empileuse automatique				
CLASSE 4	10,32	10,53	10,95	11,50
Dégageur de scie multiple à lames Préposé aux retours de l'horizontale				

	Salaires à la termi- naison de la con- vention	Salaires au 01/01/85	Salaires au 01/01/86	Salaires au 01/01/87
CLASSE 5	10,38	10,59	11,01	11,56
Opérateur de l'horizontale Opérateur de déchiqueteuse Opérateur de chargeuse pivotante				
CLASSE 6	10,44	10,65	11,08	11,63
Opérateur de déligneuse à couteaux Opérateur de la remanufactureuse Opérateur de débiteuse à scies multiples circulaires Opérateur de déchiqueteuse- équarisseuse Eboueur (moulin 8')				
CLASSE 7	10,55	10,76	11,19	11,75
Eboueur (moulin 16') Electricien 1 an d'expérience				
CLASSE 8	10,60	10,81	11,24	11,80
Opérateur machineries roulantes (tracteur-loader) Opérateur d'écorceuse Opérateur de scie multiple à lames				

	Salaires à la termi- naison de la con- vention	Salaires au 01/01/85	Salaires au 01/01/86	Salaires au 01/01/87
CLASSE 9	10,77	10,99	11,43	12,00
Soudeur Assistant-mécanicien d'entretien Aide-mécanicien garage Opérateur machinerie lourde				
CLASSE 10	10,88	11,10	11,54	12,12
Scieur de scies jumelles à ruban Mécanicien d'entretien				
CLASSE 11	11,16	11,53	11,99	12,59
Machiniste-soudeur Mécanicien garage 4 ans d'expérience				
CLASSE 12	11,44	11,67	12,14	12,75
Electricien 4 ans d'expérience Menuisier en maintenance bâtisses				
CLASSE 13	11,61	11,84	12,31	12,93
Electricien 5 ans d'expérience classe C				

	Salaires à la termi- naison de la con- vention	Salaires au 01/01/85	Salaires au 01/01/86	Salaires au 01/01/87
CLASSE 14	11,72	11,95	12,43	13,05
Mécanicien garage 5 ans d'expérience				
CLASSE 15	-----	12,60	13,10	13,75
Chef électricien				
CLASSE 16				
Chef limeur	555,88	567,00	589,68	619,16
Limeur avec qualification (après 1 an d'expérience)	545,85	556,77	579,04	607,99
Limeur sur couteaux	500,24	510,24	530,65	557,18
Limeur sans expérience	500,24	510,24	530,65	557,18

NOTE: Les salariés payés à la semaine sont sujets à l'Article 5 - Semaine normale de travail et surtemps.

ANNEXE "B" - ECHELLE DES SALAIRES - USINE DE TRONCONNAGE

	Salaires à la termi- naison de la con- vention	Salaires au 01/01/85	Salaires au 01/01/86	Salaires au 01/01/87
CLASSE 1	10,10	10,30	10,71	11,25
Empileurs Journalier - ménage				
CLASSE 2	10,21	10,41	10,83	11,37
Scies volantes classeurs Homme de réserve et ménage Trieurs (16')				
CLASSE 3	10,38	10,59	11,01	11,56
Opérateur déchiqueteuse Opérateur chargeuse pivotante				
CLASSE 4	10,60	10,81	11,24	11,80
Opérateur machineries roulantes (loader) Opérateur d'écorceuse Opérateur de tronçonneuse				
CLASSE 5	10,77	10,99	11,43	12,00
Assistant-mécanicien d'entretien				
CLASSE 6	10,88	11,10	11,54	12,12
Mécanicien d'entretien				

ANNEXE "C" - ECHELLE DES SALAIRES - USINE DE RABOTAGE

	Salaires à la termi- naison de la con- vention	Salaires au 01/01/85	Salaires au 01/01/86	Salaires au 01/01/87
CLASSE 1	10,10	10,30	10,71	11,25
Gardien Journalier Homme de cour				
CLASSE 2	10,27	10,48	10,90	11,44
Entêteur de raboteuse Dégageur décanteur (16') Empileuse automatique (16') Attacheuse automatique Chariot-élévateur intérieur				
CLASSE 3	10,32	10,53	10,95	11,50
Préposé au chargement des wagons Décanteur (8')				
CLASSE 4	10,60	10,81	11,24	11,80
Empileuse automatique (8') Opérateur chariot-élévateur extérieur				
CLASSE 5	10,88	11,10	11,54	12,12
Mécanicien d'entretien				

	Salaires à la termi- naison de la con- vention	Salaires au 01/01/85	Salaires au 01/01/86	Salaires au 01/01/87
CLASSE 6	10,99	11,21	11,66	12,24
Classificateur licencié				
CLASSE 7	11,16	11,38	11,84	12,43
Homme d'entretien				

LETTRE D'ENTENTE

entre

J.E. THERRIEN INC.

et

LE SYNDICAT CANADIEN DES TRAVAILLEURS
DU PAPIER LOCAL 3057

Les parties déclarent avoir conclu une convention collective de travail ce même jour et nonobstant les dispositions de l'article 11.02 (a), les parties conviennent particulièrement de ce qui suit, pour les employés en situation de mise à pied au moment de la signature de cette entente et dont le nom figure en annexe de la présente.


Ces salariés pourront poser leur candidature sur des emplois vacants temporaires ou permanents qui seront affichés, même si ces emplois ne sont pas affichés pour ou dans le département auquel ils sont rattachés, en autant qu'ils rencontrent les exigences normales de la tâche.

Il est entendu que cette entente ne vaut que pour les salariés visés dans l'un ou l'autre des départements.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé ce ième jour de janvier 1985.

J.E. THERRIEN INC.

SYNDICAT CANADIEN DES TRAVAILLEURS
DU PAPIER, SECTION LOCALE 3057



Amiel A. Chabot

Blaise J. Goy

Jacques Seguin

R. Gosselin

Ferris Renaud

Pascal Plouffe

Jean Miland

LETTRE D'ENTENTE

entre

J.E. THERRIEN INC.

et


LE SYNDICAT CANADIEN DES TRAVAILLEURS
DU PAPIER LOCAL 3057

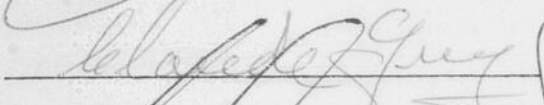
Les parties déclarent avoir conclu une convention collective de travail ce même jour et nonobstant les dispositions de l'article 12.07 (c), elles conviennent de ce qui suit:

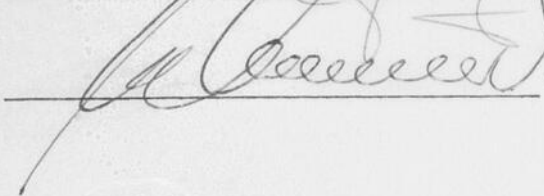
Les salariés qui sont rappelés pour effectuer un remplacement la journée ouvrable qui précède immédiatement un congé férié et la journée ouvrable qui suit un congé férié, recevront la rémunération de ce congé, même si le remplacement qu'ils ont à effectuer n'est pas pour une journée complète.

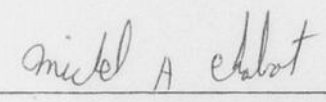
J.E. THERRIEN INC.


SYNDICAT CANADIEN DES TRAVAILLEURS
DU PAPIER, SECTION LOCALE 3057

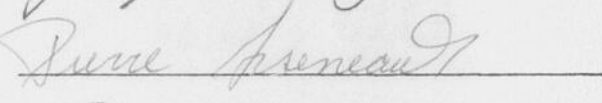





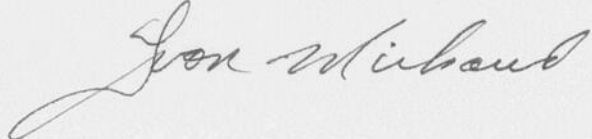












LETTRE D'ENTENTE

entre

J.E. THERRIEN INC.

et

LE SYNDICAT CANADIEN DES TRAVAILLEURS
DU PAPIER LOCAL 3057


Les parties déclarent avoir conclu une convention collective de travail ce même jour et conviennent en outre de ce qui suit:


Le ménage dans les usines en fin de semaine sera exécuté à forfait par les salariés régis par la présente convention collective et ceux-ci seront rémunérés sur la liste de paie de l'employeur.

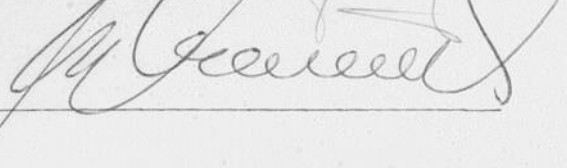
Lorsque les salariés qui font ce travail ne seront plus intéressés, l'employeur l'offrira aux salariés intéressés.

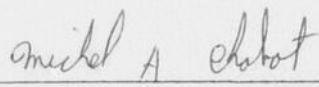
J.E. THERRIEN INC.

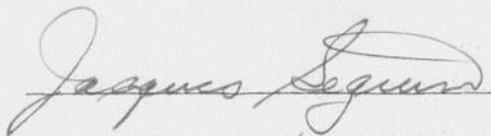
SYNDICAT CANADIEN DES
TRAVAILLEURS DU PAPIER,
SECTION LOCALE 3057





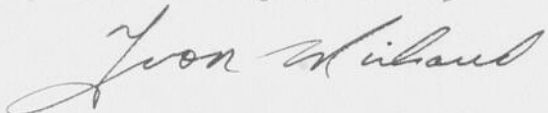










LETTRE D'ENTENTE

entre

J.E. THERRIEN INC.

et

LE SYNDICAT CANADIEN DES TRAVAILLEURS
DU PAPIER LOCAL 3057


Les parties déclarent avoir conclu une Convention Collective de Travail ce 18ième jour de février 1985 et conviennent également de ce qui suit:

Les salariés apparaissant sur la liste qui a été fournie au Syndicat par l'Employeur, au moment de la signature de la présente, et qui n'ont pas changé de poste de travail, conserveront leur préférence d'effectuer l'entretien journalier ou périodique selon le cas sur leur machine et continueront d'être rémunérés sur la même base qui existait avant la signature de la présente.

EN FOI DE QUOI les parties ont signées ce 18ième jour de février 1985.

J.E. THERRIEN INC.

SYNDICAT CANADIEN DES
TRAVAILLEURS DU PAPIER
LOCAL 3057



Amiel A. Chabot

Blaise Giguère

Paul Bouchard

Jacques Seguin

René Bouchard

Pascal Plunage

Jean Michaud

LISTE DES EMPLOYES TEMPORAIRES

Ancienneté			Nom	Usine
Juillet	14	1980	Sylvain, Gaéтан	Rabotage
Juillet	14	1980	Chenier, Marcel	" "
Novembre	11	1980	Bourassa, Mario	" "
Novembre	14	1980	Bilodeau, Robert	" "
Novembre	21	1980	Levesque, Borromé	" "
Avril	30	1981	Richard, Réjean	" "
Septembre	16	1981	Chicoine, Jean-Claude	" "
Mars	02	1982	Mainville, Michel	Scierie
Mars	22	1982	Vachon, Yvon	" "
Juin	14	1982	Letendre, Claude	" "
Juin	16	1982	Lambert, Michel	" "
Juin	17	1982	Labrecque, Serge	" "
Juillet	13	1982	Marcotte, Jacques	Rabotage
Juillet	15	1982	Allard, Robert	" "
Juillet	19	1982	Roy, Rosaire	" "
Octobre	01	1982	Langlois, Jacques	Tronçonnage
Mai	10	1983	Bérubé, Julien	Rabotage
Septembre	22	1983	Dallaire, Sylvain	Scierie
Septembre	24	1983	Domingue, Roch	Tronçonnage
Mai	14	1984	Paquette, Jacques	" " "
Mai	17	1984	Foucault, Pierre	Scierie
Juin	07	1984	Turgeon, André	" "
Juin	18	1984	Nolet, Richard	Rabotage
Juillet	23	1984	Godbout, Marcel	Tronçonnage
Septembre	24	1984	Thibault, Marc	" " "
Septembre	27	1984	Lavoie, Jocelyn	" " "
Octobre	01	1984	Turgeon, Donald	Scierie
Octobre	05	1984	Pelchat, Luc	" "

En conformité avec la lettre d'entente de la Convention Collective de Travail, voici la liste des salariés faisant de l'entretien journalier ou périodique sur certaines des machines de l'Employeur.

SALARIE	MACHINE	GENRE D'ENTRETIEN	EQUIPE
Michel Bouchard	twin-resaw	journalier	J.-G. Jolin
Albert Turgeon	twin-resaw	journalier	J.-M. Lessard
Gilles Duranceau	edger chipper	journalier	J.-M. Lessard
Georges Trépanier	chipper	journalier	J.-M. Lessard
Georges Lamoureux	chipper canter	périodique	J.-G. Jolin
Louis Dallaire	chipper canter	périodique	J.-M. Lessard
Laurier Labrecque	reman	journalier	J.-M. Lessard
Maurice Prince	chipper	périodique	J.-G. Jolin
Clément Poulin	scie 42"	journalier	H. Thibault
Gilles Dumais	roto boom	périodique	R. Duranceau

Amos, le 18 février 1985.

LETTRE D'ENTENTE

entre

J.E. THERRIEN INC.

et

LE SYNDICAT CANADIEN DES TRAVAILLEURS
DU PAPIER LOCAL 3057

Les parties déclarent avoir conclu une Convention Collective de Travail le 18 février 1985 et conviennent de ce qui suit:

1) Le régime d'Assurance Collective négocié à l'intérieur de la Convention Collective de Travail entrera en vigueur à compter du 1er avril 1985.

2) Le régime d'Assurance Collective prévu à la Convention Collective de Travail expirée le 31 décembre 1984 continuera de s'appliquer jusqu'à l'entrée en vigueur du nouveau régime négocié.

3) La Compagnie soumettra au Syndicat la Police d'Assurance du nouveau régime négocié et ce 15 jours avant son entrée en vigueur.

EN FOI DE QUOI les parties ont signées ce 18ième jour de février 1985.

J.E. THERRIEN INC.

SYNDICAT CANADIEN DES
TRAVAILLEURS DU PAPIER
LOCAL 3057



Michel A. Chabot

Clayton Gray
Paul Giguère

Jacques Seguin

Josée Arsenault

Pascal Plominax
Ivon Miland